



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Comunicación Asertiva y Relaciones Interpersonales  
en docentes de la Red 6, UGEL 05, San Juan de  
Lurigancho-2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Laura Amelia Cano Osorio

**ASESORA:**

Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ - 2018**



# ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

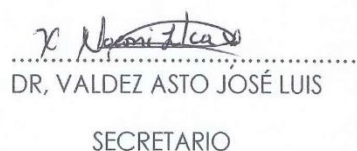
Código : F07-PP-PR-02.02  
 Versión : 09  
 Fecha : 23-03-2018  
 Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a), LAURA AMELIA CANO OSORIO cuyo título es: "COMUNICACIÓN ASERTIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA RED 6, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO- 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 (número) diecisiete (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho 19 de Agosto del 2018

*PIP*   
 DR. DIAZ DUMONT JORGE RAFAEL  
 PRESIDENTE

*X*   
 DR. VALDEZ ASTO JOSÉ LUIS  
 SECRETARIO

*PIP*   
 DRA, LEDESMA CUADROS MILDRED JENICA  
 VOCAL

|  |   |        |   |   |  |
|--|---|--------|---|---|--|
| <br>Elaboró | <br>Dirección de Investigación | Revisó | <br>Responsable del SGC | <br>Aprobó | <br>Vicerrectorado de Investigación |
|--|---|--------|---|---|--|

**Dedicatoria:**

A mi familia por ser el motor y motivo que impulsa todos mis esfuerzos para el logro de mi desarrollo personal y profesional.

A mis hijos y mi nieta por ser mi aliciente y fuente de inspiración para seguir adelante como madre y animarme constantemente a la culminación de este reto profesional.

**Agradecimiento:**

A Dios por haberme dado la vida, la salud y las fuerzas suficientes para cumplir con la realización de esta meta anhelada.

A la doctora Mildred Ledesma Cuadros, por haberme transmitido su vocación investigadora y por sus palabras alentadoras a la consecución del logro de la tesis.

A los directivos y docentes de las diferentes I.E de la Red 6, Ugel 05 , quienes me brindaron su apoyo y colaboración incondicional en el desarrollo de la presente investigación.



### **Declaratoria de autenticidad**


Yo, Br. Laura Amelia Cano Osorio , alumna del Programa de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 10125395 con la tesis titulada: “Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 6, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son fidedignos, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados a los que se arribe en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, agosto de 2018



Br. Laura Amelia Cano Osorio

DNI 10125395

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima Este, pongo a vuestra disposición la tesis titulada: “Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 6, Ugel 05, San Juan de Lurigancho- 2018”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; a fin de optar el grado de: Maestro en Educación con mención en Administración de la Educación.

Este estudio se compone de siete capítulos siguiendo el protocolo propuesto por la Universidad César Vallejo.

En el primer capítulo se presentan los antecedentes de la investigación, la fundamentación científica de las dos variables, sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el segundo capítulo se presentan las variables en estudio, la operacionalización, la metodología empleada, el tipo de estudio realizado, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. En el quinto capítulo se exponen las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones y en el séptimo capítulo se presentan las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

La autora

## Índice

|  |        |
|--|--------|
| <b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>                          |        |
| Página del jurado                                    | ii     |
| Dedicatoria  | iii    |
| Agradecimiento                                       | iv     |
| Declaración de autenticidad                          | v      |
| Presentación   | vi     |
| Índice   | vii    |
| <br><b>RESUMEN</b>                                   | <br>xi |
| <b>ABSTRACT</b>                                      | xii    |
| <br><b>I. INTRODUCCIÓN</b>                           | <br>13 |
| 1.1. Realidad Problemática                           | 14     |
| 1.2. Trabajos previos                                | 17     |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema                    | 22     |
| 1.4. Formulación del problema                        | 49     |
| 1.5. Justificación del estudio                       | 49     |
| 1.6. Hipótesis                                       | 50     |
| 1.7. Objetivos                                       | 51     |
| <br><b>II. MÉTODO</b>                                | <br>52 |
| 2.1. Diseño de investigación                         | 53     |
| 2.2. Variables, operacionalización de variables      | 53     |
| 2.3. Población y muestra                             | 55     |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 56     |
| 2.5. Métodos de análisis de datos                    | 60     |
| 2.6. Aspectos éticos                                 | 60     |

|             |                                   |           |
|-------------|-----------------------------------|-----------|
| <b>III.</b> | <b>RESULTADOS</b>                 | <b>61</b> |
| <b>IV.</b>  | <b>DISCUSIÓN</b>                  | <b>74</b> |
| <b>V.</b>   | <b>CONCLUSIONES</b>               | <b>77</b> |
| <b>VI.</b>  | <b>RECOMENDACIONES</b>            | <b>79</b> |
| <b>VII.</b> | <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> | <b>81</b> |

## **ANEXOS**

- Anexo 1: Matriz de consistencia
- Anexo 2: Acta de validez de expertos
- Anexo 3: Base de datos prueba piloto
- Anexo 4: Instrumentos
- Anexo 5: Cartas de presentacion
- Anexo 6: Constancias emitidas por las I.E
- Anexo 7: Base de datos
- Anexo 8: Artículo científico
- Anexo 9: Declaración jurada
- Anexo 10: Atorización de publicación

## Índices de tablas

|          |   | Pág. |
|----------|---|------|
| Tabla 1  | Operacionalización de la variable Comunicación Asertiva                   | 54   |
| Tabla 2  | Operacionalización de la variable Relaciones Interpersonales              | 55   |
| Tabla 3  | Población de estudio  | 55   |
| Tabla 4  | Confiabilidad del cuestionario Comunicación Asertiva.                     | 58   |
| Tabla 5  | Confiabilidad del cuestionario Relaciones Interpersonales                 | 59   |
| Tabla 6  | Pruebas de normalidad.  | 62   |
| Tabla 7  | Comunicación asertiva   | 63   |
| Tabla 8  | Relaciones interpersonales  | 64   |
| Tabla 9  | Comunicación asertiva y relaciones interpersonales                        | 65   |
| Tabla 10 | Estilo de comunicación y relaciones interpesonales                        | 67   |
| Tabla 11 | Dirección de la comunicación y relaciones interpersonales                 | 68   |
| Tabla 12 | Correlacion de comunicación asertiva y relaciones interpersonales         | 70   |
| Tabla 13 | Correlacion de estilo de la comunicación y relaciones interpersonales.    | 71   |
| Tabla 14 | Correlacion de dirección de la comunicación y relaciones interpersonales. | 72   |

## Índices de figuras

|          | Pág.  |
|----------|---|
| Figura 1 | Esquema de diseño correlacional 53  |
| Figura 2 | Diagrama de frecuencia de la Comunicación Asertiva 64   |
| Figura 3 | Diagrama de frecuencia de las Relaciones interpersonales 65   |
| Figura 4 | Diagrama de barras agrupadas de la Comunicación asertiva y Relaciones interpersonales 66            |
| Figura 5 | Diagrama de barras agrupadas del Estilo de la comunicación y las Relaciones interpersonales 67      |
| Figura 6 | Diagrama de barras agrupadas de la Dirección de la comunicación y las Relaciones interpersonales 69 |

## RESUMEN

La presente investigación se efectuó con el propósito de comprobar si hay correlación entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 6, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2018". La muestra no probabilística estuvo constituida por 116 docentes del nivel primaria de la Red 6, Ugel 05

Para la obtención de los datos se utilizaron los cuestionarios con las variables: Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes. El procesamiento de los datos se realizó utilizando el software SPSS.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, de corte transversal. Se realizó un análisis descriptivo y la correlación mediante el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.772 indicando que existe una relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Se concluye que: existe relación significativa entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de nivel primaria de la Red 6, UGEL, 05 San Juan de Lurigancho-2018.

Palabras clave: comunicación asertiva, relaciones interpersonales, empatía, inclusión, control y afecto en docentes de primaria.

## **ABSTRACT**

The present research was carried out with the purpose of checking if there is a correlation between assertive communication and interpersonal relationships in teachers of Network 6, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2018 ". The non-pro-military sample consisted of 116 teachers from the primary level of Network 6, Ugel 05.

To obtain the data, the questionnaires were used with the variables: Assertive communication and interpersonal relationships in teachers. The processing of the data was done using SPSS22 software.

The method used in this investigation is descriptive and of a basic type of correlational descriptive level, and the non-experimental design was used. A descriptive analysis was made and the correlation using Kendall's Tau\_b correlation coefficient of 0.772 indicates that there is a positive relationship between the variables, it is also found in the high correlation level and the level of bilateral significance is  $p = 0.000 < 0.01$  (highly significant), the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted;

It is concluded that: There is a significant relationship between assertive communication and interpersonal relationships in primary level teachers of RED 06, UGEL, 05 San Juan de Lurigancho - 2018

Keywords: assertive communication, interpersonal relationships, empathy, inclusion, control and affection in primary school teachers.



## **I. INTRODUCCIÓN**

### 1.1. Realidad problemática

En el ámbito internacional, el mundo actual presenta constantes cambios acelerados, retos y problemas que son cada vez más difíciles y complejos en el ejercicio de la actuación del docente. En este sentido el trabajo del docente que siempre lleva consigo carga laboral, insatisfacción y desgano están afectando seriamente el desempeño y la salud física y emocional del maestro(a). Esto conlleva muchas veces a que las relaciones de comunicación al interior de una comunidad de docentes se vean afectadas; no obstante, afortunadamente, también existen distintas maneras de solucionar estas relaciones conflictivas e incómodas, siendo una de ellas la comunicación, gracias a ella se pueden resolver múltiples conflictos; siendo así una herramienta natural que posee el ser humano, por el contrario, la falta de esta generaría diversas situaciones de conflicto y no habría una buena o adecuada relación interpersonal entre docentes.

En el marco de la educación, al hablar de una buena relación interpersonal entre los docentes de una institución, no solo es importante hablar del bienestar deseable de los docentes donde quiera que trabajen, sino también en términos de calidad. Todo trabajador cualquiera sea su función debe sentirse a gusto y esto se podría lograr usando una comunicación asertiva, recibiendo oportuna y adecuadamente los mensajes de los jefes inmediatos y de sus compañeros de trabajo. De esta manera los docentes se verían identificados y formarían parte activa de los proyectos de la escuela y de su propio trabajo como docente de aula.

Chavenato.(2009), mencionó que las relaciones interpersonales describen aquellos vínculos que se generan entre las personas debido al contacto que presentan en medio de la convivencia y la comunicación. Estas interacciones con sus semejantes le permiten tener un mejor acercamiento a la hora de enfrentar diferentes situaciones o momentos de la realidad en que se encuentren. (p.87).

Toda persona posee una determinada particularidad, que lo hace diferente una de otra en cuanto a su comportamiento o conducta que puede influir en las actitudes de las otras personas con las que entra en contacto y por otro lado también este es influenciado por otras personas. La comunicación al interior de una empresa u organización es bastante importante para que todos los miembros puedan ir de la mano hacia una misma dirección y de esta

manera se pueda apropiar del anhelado auge; por lo tanto, es necesario y esencial que en toda situación de comunicación haya una buena canalización de los mensajes que permita ejercer un trabajo con eficiencia en grupo y lograr así resultados que sean favorables para todos, que generen una productividad mayor y una mejor relación interpersonal en este caso entre los diferentes actores de una Institución Educativa.

Todo proceso de comunicativo en una determinada institución forma redes de interacción desde diálogos simples hasta transmisión de información bastante compleja. La comunicación cumple un rol importantísimo en el crecimiento de las empresas e instituciones. Son las relaciones interpersonales las que crean un lazo que promueve la comprensión, aceptación y la realización de los designios organizacionales; la comunicación es compartir mensajes a través de acuerdos que implican la transferencia de información y entendimiento entre un grupo de personas. En efecto toda institución debe lograr una comunicación realmente efectiva, donde se implemente un sistema organizado con la presencia de la comunicación asertiva, de esta manera se pretende identificar cómo se relaciona esta forma de comunicarse en las diferentes interacciones propias del ejercicio docente en una escuela.

A nivel nacional, la situación del docente en el Perú está presentando aspectos que son difíciles y críticos de poder abordar. Por otro lado los cambios que constantemente se están produciendo en la sociedad, las mismas políticas para el sector educación consideradas deficitarias que son generadas por los gobiernos entrantes, sin una consistencia y continuidad, la poca revalorización del maestro acompañada de las bajas remuneraciones, el poco reconocimiento del rol del educador,

Es así que la comunicación desde el punto de vista organizacional adquiere gran importancia sobre todos, al exigir en materia gerencial una comunicación asertiva.

Sotelo y Otero (2007) concibieron que la comunicación asertiva se da cuando una información es impartida de manera clara y con precisión, transmitiendo sus ideas, declaraciones, creencias, actitudes, etc. Es en este tipo de comunicación donde debe haber una absoluta transparencia, donde reine la comprensión y el entendimiento de los interesados, es decir una comunicación en forma democrática donde se respete el derecho de los demás

al poder expresarse. una persona informa de una manera clara, precisa sus ideas, creencias y actitudes, opiniones y derechos con total transparencia siempre con el debido respeto a los demás. Es la comunicación como el acto del entendimiento y de la comprensión. (p,35)

En la UGEL 05, encontramos instituciones educativas las cuales presentan deficiencia en cuanto a las relaciones interpersonales entre docentes, esto debido a la falta de una adecuada comunicación. Esto se puede evidenciar en las reuniones de los docentes, cuando se forman equipos de trabajo y tareas por comisiones; donde surgen conflictos por la falta de la comunicación asertiva a la hora de manifestar sus opiniones, intereses, pensamientos y deseos, trayendo como consecuencia un quiebre en las relaciones interpersonales entre los docentes, que si no son solucionadas de manera asertiva afectarán el buen clima de la institución.

La carencia de la practica de la asertividad y el temor a enfrentarse a los conflictos están intimamente ligados entre sí. Un trabajador asertivo puede presentar sus propuestas con toda claridad y confianza, sin prejuicios, aceptando las críticas y reconociendo oportunamente sus errores, también consiste en defender sus derechos y que una crítica objetiva le permita una evaluación y que estas vayan acompañadas de algún compromiso de colaboración, que los logros sean también reconocidos y las iniciativas vayan acompañadas de un profundo deseo de contribuir a la marcha de un mejor desarrollo y crecimiento de la institución educativa y por ende en su labor como docente.

Roca (2003) refirió a la asertividad como una habilidad social inherente al hombre, el cual le permite reunir ciertas actitudes, pensamientos y comportamientos que beneficien su autoafirmación, haciendo que se repiten sus derechos de una manera armoniosa, en esta practica no permite que lo agredan y él hace un compromiso de no agredir a otros.(p,13).

Según esta realidad y habiéndose observado esta problemática, en esta investigación abordaremos la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en los docentes.

Bajo estas premisas se harán observaciones y consultas en Instituciones Educativas de la Red 6 en el distrito de San Juan de Lurigancho, donde, se ha podido apreciar que existen

problemas relacionados con la comunicación asertiva entre los docentes y que esto afecta sus relaciones interpersonales, lo cual conlleva a muchos de ellos a que no se sienten a gusto con las condiciones del puesto de trabajo donde laboran, con los jefes inmediatos superiores, con sus compañeros de trabajo, la misma coyuntura política, entre otros. Lo que evidencia un cúmulo de situaciones que se traduce en un malestar que no permite el logro de los objetivos trazados de la institución.

## **1.2 Trabajo previos :**

Después de haber hecho una revisión de varias investigaciones y estudios realizados sobre las variables, comunicación asertiva y las relaciones interpersonales. Las cuales me permitieron ampliar de manera considerable la presente investigación sobre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en docentes de nivel primaria de la Red educativa N° 6. A continuación, se presenta una serie de trabajos previos, realizados a nivel nacional e internacional, considerados como antecedentes de la presente investigación entre ellos tenemos:

### **Antecedentes internacionales:**

Sanabria (2017) en su investigación denominada, las formas de comunicación presentes en las relaciones interpersonales entre docentes y directivos docentes de la institución educativa San Juan de la China de Ibagué - Colombia. Para conseguir el grado académico de magister en educación. Donde el objeto de estudio de la presente investigación fue revelar las formas de comunicación presentes en las relaciones interpersonales entre docentes y directivos docentes de la Institución Educativa San Juan de la China de Ibagué. Se buscó establecer la relación de las formas de comunicación y las relaciones interpersonales entre docentes y directivos.

Al respecto el aporte según esta tesis sustenta que la variable formas de comunicación se basa en que las personas reciben datos del contexto, los procesan, los interpretan y les asignan significado, comprenden por qué pasan las cosas y, en consecuencia, regulan sus actividades a raíz de los resultados de este proceso, mejorando de esta manera su relación personal con los demás.

Como resultado de esta investigación se pudo apreciar que existen dificultades en las formas de comunicarse en dicha institución educativa, que afectan tanto la satisfacción en

la labor del docente y en general, la convivencia institucional. Las relaciones entre docentes y directivos fluctúan entre las relaciones agresivas y las relaciones asertivas, este tipo de relaciones se dan generalmente en el campo laboral cuando los docentes consideran que han sido injustos con ellos o que deben defenderse de alguna situación.

Las relaciones con agresividad por parte de los directivos, afecta grandemente el ambiente de trabajo. En los diferentes casos las respuestas agresivas se presentan acompañadas de barreras de la comunicación. Por lo tanto se recomienda generar estrategias de mejora en el proceso de comunicación, que conlleve a optimizar las relaciones interpersonales entre directivos y docentes y de esta manera prevenir inconvenientes que van en contra de la normal convivencia que debe reinar en toda institución educativa.

Zambrano (2015) en su tesis titulada Comunicación asertiva y manejo de conflictos laborales en educación básica primaria, realizada en la Universidad Rafael Urdaneta Maracaibo Venezuela. El estudio realizado corresponde de tipo descriptivo, con un diseño no experimental transversal. La población se estuvo constituida por directivos y docentes haciendo un total de 60 personas. Se utilizó un cuestionario politómico para la recolección de datos según la escala Likert. Para la confiabilidad se realizó una prueba piloto a una población con las mismas características, obteniendo de la fórmula Alpha de Cronbach para la variable Comunicación asertiva y para la variable Manejo de Conflictos un nivel alto de confiabilidad. Se observa que el resultado obtenido es de 0.616, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, se refiere a una relación media y se concluye que existe una relación media significativa entre las variables de estudio.

Al respecto, esta tesis aporta a la presente investigación en cuanto a la variable comunicación asertiva, afirmando que las personas somos capaces de intercambiar opiniones con facilidad y libertad ante un conocido o extraño; en todas sus acciones se respeta así mismo, acepta sus limitaciones, pero conoce sus propios valores, tanto intelectuales como sociales. Por esta razón la autora refiere que en las instituciones educativas es indispensable que el personal pueda mantener una comunicación directa y asertiva, la cual permita comunicar, escuchar, responder asertivamente, por lo tanto, la comunicación como habilidad humana reviste utilidad en las frecuentes interacciones del personal. Cabe destacar que el ser humano para ser asertivo debe poseer suficientes competencias comunicativas, recurriendo a diversos elementos comunicacionales conducentes al mantenimiento de unas relaciones interpersonales adecuadas.

González (2015) en su tesis denominada, Comunicación asertiva del directivo y relaciones interpersonales en la educación media general, el presente trabajo de investigación fue realizada en la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt de la República Bolivariana de Venezuela. El propósito de esta investigación fue analizar la correlación entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en dichas instituciones. Como técnica de recolección de datos se consideró la encuesta donde se aplicó un cuestionario de escala múltiple. La metodología utilizada fue de naturaleza descriptiva, transeccional, no experimental. Con una población de 07 directivos y 121 profesores. La validez se determinó mediante el juicio de expertos, la confiabilidad se obtuvo por el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach obteniéndose un coeficiente de 0.9178.

El trabajo de investigación antes mencionado se relaciona con la presente investigación debido a que el autor se apoya en lo dicho por Smith, quien define a la comunicación asertiva como aquella que está dirigida a obtener resultados eficaces y adecuarse a las circunstancias, es decir son claras las expresiones de los objetivos y firmes en la intención de lograrlos, sin ser agresivas, pues toma en cuenta los deseos y derechos de los demás sin imponer su voluntad a la fuerza.

Los resultados obtenidos permitieron abordar que existe una correlación alta de esta manera indica la existencia de una relación alta y significativa entre las variables estudiadas. Por tal motivo se recomienda a los señores que ocupan los cargos directivos a poder expresarse sin agresividad, ni autoritarismo, deben pensar antes de emitir un juicio, sus mensajes o ideas deben estar cargados de respeto y valoración por el otro.

### **Antecedentes Nacionales**

Berrocal (2017) en su tesis titulada “La Comunicación Asertiva y Ética Profesional en docentes de primaria de la Red 22, UGEL 01, San Juan de Miraflores. 2017”. Tesis para optar el grado de maestro en administración de la educación. El tipo de metodología empleado fue el hipotético deductivo, utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, la muestra censal consideró toda la población, al aplicar los instrumentos: cuestionario de Comunicación Asertiva y Ética Profesional del usuario en la escala polinómica. El resultado de la investigación se evidencia en los datos obtenidos que demuestran que la correlación de Rho Spearman es de 0,741 demostrando una alta asociación entre las variables, quedando demostrado que la comunicación asertiva es

empleada de forma eficiente en las instituciones educativas, ya que ello es parte de una ética profesional responsable.

Al respecto esta tesis aporta a la presente investigación en cuanto a la variable comunicación asertiva, quien plantea que la sociedad en común debe de tener el buen dominio de la comunicación asertiva, ya que de esta forma la interrelación se dará con ahínco y respeto, porque de lo contrario la comunicación será un desorden y sin compatibilidad, según sea el dominio de asertividad en una persona responderán los que los rodea, si una persona inspira confianza a los otros, pues ellos también corresponderán a ese buen trato de una manera cordial.

Por tal motivo se sugiere a los directivos y docentes emplear continuamente un lenguaje claro, preciso, coherente, escucha activa, confianza, postura adecuada al momento de comunicar una idea, de manera que la comunicación esté presente brindando oportunidades para entablar relaciones positivas al interior de la institución y por ende tener una satisfacción laboral que permita el cumplimiento y desarrollo de los objetivos planteados de la organización.

Cárdenas (2016) en su investigación denominada : “La comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en estudiantes del I ciclo de la escuela académica profesional de Arquitectura de la Universidad César Vallejo Lima-Norte, 2015”. Con el objetivo de optar el grado de magister , el tipo de metodología empleado fue el enfoque cuantitativo. La investigación es de tipo básica con un nivel descriptivo, ya que está orientada a conocer la realidad. El diseño de la investigación es no experimental descriptiva correlacional de corte transversal. La muestra estuvo representada por 80 estudiantes del I ciclo de la escuela académica profesional de Arquitectura de la universidad César Vallejo Lima-Norte. Se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento es el cuestionario que ha sido aplicado a los estudiantes. Los resultados obtenidos en la investigación muestran que existe una relación significativa entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales, hallándose una correlación positiva moderada de 0,671 con un valor de significancia 0,000 ( $p < 0,01$ ).

Dicha investigación aporta en cuanto a la primera variable la cual refiere que la comunicación asertiva no es sólo transmitir información sino expresar ideas, opiniones, sentimientos, emociones, tanto de un lado (emisor) como del otro (receptor). Para que se logre la comunicación entre dos personas se tiene que dar un intercambio mutuo”. Es importante tomar en cuenta que en el proceso de la comunicación la escucha activa ocupa



un lugar primordial; para poder dar una respuesta asertiva es indispensable escuchar al interlocutor. Saber conversar es sinónimo de saber escuchar.

Santiago (2016) en su investigación titulada: “Comunicación Asertiva y satisfacción laboral del docente, Red N° 09 - Ugel 05,2016”, el cual le permitirá obtener el grado de magister en administración de la educación. La metodología aplicada en la investigación es de tipo básico descriptivo correlacional, su diseño es no experimental, de corte transversal. Se realizó un análisis descriptivo y la correlación fue hecha a través de el Coeficiente de Rho de Spearman, La muestra no probabilística consideró a 140 maestros y maestras de la Red N° 09 - UGEL 05. Los datos fueron procesados utilizando el software SPSS22. Obteniendo en  $Rho = 0,970$ , con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ) ya que el resultado muestra una relación significativa existente entre la comunicación asertiva y satisfacción laboral del docente a nivel de la Red N° 09 - UGEL 05-2016.

Esta tesis es similar por la variable comunicación asertiva. Su aporte fue valioso porque clarificó el marco teórico de la variable y los resultados obtenidos sirvieron para refutar con las conclusiones del presente estudio.

Según los resultados estadísticos de la investigación se observa que entre las variables estudiadas existe una relación significativa. Por tal motivo se dan las recomendaciones a los directores de las instituciones educativas de dicha red que se programen capacitaciones o talleres donde se desarrolle la importancia y el uso de estrategias para una buena comunicación asertiva y esto ayude a mejorar las condiciones de trabajo del docente y que éste se sienta motivado e identificado con los objetivos de la organización, permitiéndole una satisfacción laboral.

Barba (2014) en la tesis titulada la gestión de los recursos humanos y las relaciones interpersonales en los centros educativos del distrito de Barranca 2014.

Para su estudio se utilizó el diseño no experimental, descriptivo correlacional; método hipotético deductivo, la misma que fue complementada con el recojo de cuestionarios para las respectivas variables, con una muestra total de 362 docentes, del nivel primaria y secundaria de las instituciones educativas de Barranca, para ello se recolectó los datos aplicando el cuestionario, que está formulado por proposiciones afirmativas de 30 ítems cada instrumento según la escala de Likert.

Los resultados que se obtuvieron en la presente investigación que en los diferentes centros educativos del distrito de Barranca, permitieron apreciar que existe la iniciativa de mejorar la gestión de los recursos humanos y las relaciones interpersonales entre directivos y docentes de las escuelas.

El aporte de esta tesis a mi trabajo de investigación es de mucha importancia ya que me permitió sentar bases en cuanto a la variable relaciones interpersonales, en la cual sostiene que las relaciones interpersonales, es la “interacción por medio de la comunicación que se desarrolla o se entabla entre una persona y el grupo al cual pertenece”. Este concepto afirma también que “es la capacidad que tenemos para trabajar juntos con una meta definida, haciendo del trabajo diario una oportunidad de vida para uno mismo y los seres que nos rodean”.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema:**

#### **Bases teóricas de la variable comunicación asertiva**

Desde tiempos remotos de nuestra historia el tema de comunicación es vista como algo primordial, ya que de esta depende la transmisión de el cumulo de experiencias pasadas de una generación a generación permitiendo que sean difundidas y continuadas. Esta herramienta valiosa permite el avance de nuestra sociedad. Cabe considerar a la comunicación como un aspecto muy importante que permite la interacción social dentro de un ámbito laboral, familiar, amical y en todo ámbito donde se relacionen personas. Si en la vida privada y personal es importante la comunicación, cuanto más lo será en una organización u empresa que tiene muchos integrantes y donde se establecen objetivos y metas muy definidas, la comunicación es algo fundamental.

#### **Teoría informacional sobre las percepciones:**

Para Marcesau (2016) Esta teoría nos dice que “el ser humano es capaz de entender y apropiarse de los mensajes que encuentra a su alrededor o entorno y que esta se llena de significancia de acuerdo a la cultura que pertenece” (p.14). Además el autor considera como factor importante a la semiótica, la cual es la encargada de buscar y hallar aquellos mensajes que están ocultos; también están presentes la denotación, que es el significado que posee una

palabra fuera de sus contexto y la denotación como conjunto de significados efectivos que una palabra adquiere dentro de un enunciado.

Toda persona en cada momento de su vida capta mensajes del entorno y los interpreta en relación a su cultura. Cuando habla de la semiótica se refiere a que esta busca, reconoce y encuentra los mensajes ocultos; la denotación y la connotación, la percepción del mundo espacial (colores, texturas, superficies, bordes) percepción de las cosas significativas (objetos, personas, señales, etc). Cada quien le da un significado diferente dependiendo de su entorno o contexto.

### **Teoría de la comunicación humana:**

Uno de los aportes teóricos de la comunicación y del constructivismo radical de Paul Watzlawick (1967) quien presenta que la comunicación basada en la familia y la sociedad son indispensables para tener una buena comunicación funcional entre los miembros de una comunidad y para ello Watzlawick plantea que los problemas comunicativos entre las personas se debe a que no siempre concebimos el mismo punto de vista que nuestros interlocutores. El incumplimiento de determinadas reglas comunicativas provocarán fallos en la recepción y comprensión mutua.

Watzlawick planteó en sus teoría una serie de axiomas sobre la comunicación humana, las cuales se detallan a continuación.

**Es imposible no comunicarse:** Toda conducta es una forma de comunicación. . El autor sostiene que el ser humano no puede concebir la vida sin comunicarse, para ello emplea una serie de conductas para transmitir los mensajes con el fin de ser entendido. Refiere también la realidad humana ya que no cabe la posibilidad de vivir sin comunicación.

**Toda comunicación tiene un nivel de contenido y un nivel de relación:** Manifiesta que toda comunicación contiene una información de cómo quiere ser entendido quien habla. En este proceso la comunicación tiene un significado grande en las palabras utilizadas al momento de emitir una información, se percibe cómo el primer ente de la comunicación tiene su relación con el receptor.

**La naturaleza de una relación depende de la gradación que los participantes hagan de las secuencias comunicativas entre ellos:** en tal sentido el emisor y el receptor pueden tenero adoptar una comunicación fluida de tal manera que interpreten su propio comportamiento y reacción ante el otro. Se cre que la conducta de una prsona es la causa de

su propia conducta y no la consecuencia del otro. Vale decir que la comunicación no es un juego de causa-efecto, sino que es un proceso recurrente, en el que cada una de las partes involucradas interviene en el intercambio.

**La comunicación humana implica dos modalidades: la digital y la analógica.** Es por eso que cuando nos comunicamos no solamente emitimos palabras, sino también utilizamos en esta transmisión de mensajes la postura corporal, los gestos, la mirada, las señas, etc. Muchas veces con una simple expresión o gesto podemos comunicar o transmitir un mensaje. Aun así, no debemos pensar que podemos saber con claridad qué está pensando de una persona sólo con verla. El interpretar un simple gesto, sobretodo si es aislado, puede traernos alguna confusión, ya que los gestos obtienen su significado cuando nos relacionamos con los demás.

**Los intercambios comunicacionales pueden ser tanto simétricos como complementarios:** Cuando las personas tienden a igualar sus conducta debido a la relación de comunicación, es decir en una conversación ambas partes se critican, se puede decir que es una relación simétrica; en cambio, una relación complementaria es la que se basa en un tipo de autoridad por ejemplo cuando entablan un dialogo padre e hijo. Este axioma se refiere evidentemente al intercambio del dialogo manejando el mismo tipo de comunicación o distintas dependiendo de las jerarquías, características, culturas, profesiones, etc. En consecuencia, está relacionado a los modelos o clases sociales en donde se emplea la comunicación de acuerdo a su cultura. (Watzlawick, 1967)

### **Teoría de la asertividad de Alberti y Emmons (1978)**

Esta teoría manifiesta que una conducta asertiva se puede entender como esa capacidad de hacer prevalecer nuestros derechos, pero teniendo en cuenta que el otro también posee derechos iguales que uno y deben ser respetados, de esta manera podamos contribuir a que nuestra posición de hablante u oyente no se vea afectado y que podamos respetar cada elemento del proceso comunicativo. Por tal motivo entendamos que al transmitir nuestros sentimientos u opiniones lo hagamos de manera repetitiva, pertinente, logrando así nuestro propósito de comunicación y que nuestras relaciones con los demás sean efectivas.

Alberti y Emmons (1978) lo definieron como: “La conducta que permite a una persona actuar con base a sus intereses más importantes, defenderse sin ansiedad, expresar cómodamente sentimientos honestos y ejercer los derechos personales, sin negar los derechos de los otros”.(p.81). El comportamiento que desarrolla una persona en base a sus

necesidades primordiales, actuar siempre a la defensiva apropiada, expresar amablemente ideas, sentimientos, emociones verdaderas o demostrar los derechos propios, pero sin violentar los derechos del prójimo.

De esta manera los autores demuestran que el individuo asertivo está enfocado principalmente en ser honestos en base a sus necesidades más primordiales, realizar lo coherente pensando uno mismo, pero a la vez sin esa conducta no dañe o viole a los demás.

### **Características de la comunicación Elizondo(1990)**

Toda acción comunicativa pasa por un proceso de complejidad cuando dos o más personas se relacionan o interactúan. Para ello deben tener un mismo código lingüístico que les permita entenderse y comprenderse, la transmisión del mensaje debe hacerse utilizando un canal adecuado que sirva de medio para una eficiente transmisión de la información.

### **Elementos del proceso comunicativo**

Se concibe a la comunicación como un proceso complejo, en el cual están presentes elementos que no pueden faltar.

**El emisor:** Es la persona que da inicio a la comunicación, emitiendo mensajes o señales a su interlocutor.

**El receptor:** Es quien recibe dicho mensaje por parte del emisor.

**El mensaje.** Forma parte de las ideas, sentimientos o afirmaciones que se quiere comunicar, para ello se vale de las palabras escritas, gestos, imágenes, códigos, etc. Con la finalidad de que el receptor pueda interpretarlo.

**El código.** Es el cúmulo de palabras, iconos, claves, etc. Los cuales se usan para la transmisión del mensaje, el cual debe ser entendido tanto como por el hablante y el oyente.

**El canal.** Viene a ser el medio o nexo por el cual se propaga el mensaje.

Cuando se establece un proceso comunicativo, siempre se da este en un contexto o realidad determinada. Dependerá del emisor y el receptor que se cumpla la función de la forma de comunicación que se establece entre ambos, ya sea en el ámbito familiar o secular. (Elizondo, 1990)

### **El proceso comunicativo y sus dificultades**

La comunicación aparentemente es un proceso fluido y sencillo, pero a su vez está cargado de dificultades:

**Dificultades en el emisor.** Se presenta cuando en la transmisión de las ideas, pensamientos o sentimientos no se expresan con claridad el contenido del mensaje que desea compartir. Muchas veces el decifrar se ve entorpecido por el mismo interés social de lo que se desea comunicarr, esperando la reacción del receptor.

**Dificultades propias del receptor.** Al recibir la información o contenido del mensaje emitido por el emisor y a través de un canal, el receptor debe ser capaz de descodificar e interpretar adecuadamente la información para su comprensión y emitir una respuesta..

Esta descodificación dependerá en gran medida por el conjunto de situaciones y conocimientos anteriores de quien recibe el mensaje. Muchas veces, si no somos cautelosos, nuestras palabras serán mal interpretadas por nuestro interlocutor.

**Dificultades propias del canal de transmisión.** Tomemos como ejemplo cuando una conversación es cara a cara, donde un 70 % del mensaje que se transmite lo hacemos mediante la expresión facial, la postura corporal, etc. Es decir, el uso del lenguaje no verbal y el otro porcentaje restante es básicamente verbal. (Elizondo, 1990)

## **Variable 1 Comunicación Asertiva**

### **Definición de comunicación asertiva**

Entendida como la capacidad de transmitir nuestras necesidades, intereses, sentimientos, deseos u opiniones hacia un receptor. Esta transmisión debe ser de manera clara y pertinente. Es importante en este proceso practicar la empatía y no violar los derechos de la otra persona y por consiguiente el mensaje llegará de manera oportuna y entendible hacia el receptor y logremos una respuesta adecuada.

Rodríguez (2015), concibió qué, la forma de comunicación asertiva es aquella en la que se transfiere los mensajes con claridad, precisión, concisa, rápida y sobre todo con pertinencia. Para que lo que se quiere comunicar a la otra persona sea entendido y aceptado.(p.81).

Para el autor cuando uno quiere transmitir o comunicar un mensaje a la otra persona con quien estamos entablando un diálogo, este debe usar la comunicación asertiva ya que de esta manera la información llegue de forma clara, rápida, con precisión y concisa logrando que sea entendible y aceptada por quien la recibe. De esta manera se logra un buen entendimiento y se obtiene la respuesta de manera pertinente. es por ello que la comunicación asertiva debe ser usada en nuestras conversaciones con nuestros colegas para

llegar a un entendimiento y así lograr los objetivos propuestos en nuestra labor o responsabilidad como docentes y miembros de una comunidad educativa.

Collen (2015), definió que la comunicación asertiva se basa en el principio de que cada persona cuenta con determinados derechos humanos esenciales. La comunicación asertiva es la que incide en el receptor de mensajes sin violar los derechos humanos básicos de otros humanos. (p.12).

Cuando empleamos la comunicación asertiva, esta no viola los derechos básicos que tiene toda persona, respeta el derecho de los demás y el receptor no se siente vulnerado. Cuando transmitimos nuestros pensamientos o sentimientos debe ser con todo el respeto que se merece todo individuo y no afectar la tranquilidad de nadie. El respeto es un valor que debemos practicar de manera permanente, no solo decirlo sino también vivirlo teniéndolo como una forma o manera de vivir. Como dicen, el respeto no se exige se gana, esto quiere decir tratar a los demás como quieres que te traten a ti. Y debemos empezar por respetarnos a nosotros mismos.

Según Remor, (2013) la comunicación asertiva; Son comportamientos que resultan efectivos para que el interlocutor exprese y muestre sus preocupaciones, objetivos, intereses, necesidades y valores personales. Se trata de la expresión honesta y legítima de los propios derechos, sentimientos, creencias e intereses sin violar o menospreciar los derechos de los demás. (p. 2)

La comunicación asertiva es una de las habilidades sociales que nos permite expresar de manera conciente nuestras ideas, opiniones o sentimientos de forma clara y entendible, lo que busca con esta transmisión de los mensajes es no perjudicar o lastimar al receptor. Cuando el ser humano es capaz de medir o regular su manera de expresarse en cualquier entorno es porque posee una autoconfianza natural. Y esto le permite entablar una comunicación eficaz, donde el receptor no se siente vulnerado o agredido, esta habilidad social es muy importante utilizarla en el entorno de trabajo y en todo lugar donde se abre la comunicación.

### **Características de la persona asertiva**

Según Gispert (2005)

la comunicación asertiva tiende a motivar a las personas a ser más alegres , con energías y sobre todo los hace ser seres más críticos, que observan y analizan las cosas desde otra perspectiva, estas características son innatas en las personas asertivas.(p. 120).

**La persona asertiva tiene libertad:** Se expresa o se manifiesta con tranquilidad, tiene una seguridad única , genera una confianza en los demás ; porque su manera de comunicarse es dulce, agradable, expone sus ideas con mucha claridad y es convincente, respeta las opiniones de los demás como si fueran las de él mismo.

**La persona asertiva siente satisfacción:** A pesar de no haber conseguido lo que se propuso, es capaz de expresar con tranquilidad o serenidad sus pensamientos o sentimientos. Su manera de actuar frente a las dificultades es con mucha seguridad a fin de prevenir las consecuencias que se pueden haber generado y soluciona los problemas sin perjudicar a los demás.

**Capaz de comunicarse:** Es capaz de comunicarse con mucha facilidad y serenidad ante cualquier persona, porque su expresión es directa, clara y posee una autoestima elevada , que le permite entender y comprender al otro.

**Su vida tiene un enfoque proactivo:** Es una característica esencial de este tipo de personas, porque ayudan a mantener una comunicación viva y asertiva hacia los demás. Busca siempre estar innovando y es capaz de comprender con facilidad los mensajes de las personas con quienes interactúa.

**Tono asertivo:** El tono de voz es modulado , generando un estado de confianza y seguridad que le permita mantener las relaciones interpersonales bien establecidas. (Gispert, 2005)

### **Dimensiones de la comunicación asertiva**

Para la presente investigación se tendrá en cuenta las siguientes dimensiones

#### **Dimensión 1: Estilo de comunicación**

Rodríguez (2015), definió que, el estilo de comunicación que usamos en el ámbito de las organizaciones, nos permiten llevar los mensajes de manera veloz y precisa hacia el receptor. También considerada como la forma de comunicación más utilizada en los últimos años a nivel de instituciones y en la vida personal. Hay la presencia de estilos de comunicación que pueden ser utilizados por la parte jerárquica.(p.83).



Chiavenato (2006), manifestó que la utilización de técnicas para abordar mejor la comunicación significa una percepción consciente de que la comunicación es el acto de entender y ser entendido. Un comunicador por lo tanto debe mostrar actitudes de un buen oyente. (p. 430).

Cuando uno se comunica busca entender y ser entendido. Un Emisor también se convierte en receptor, para ello debe hacer uso de técnicas que le permitan mejorar la comunicación al interior de una organización, es muy importante dejarse entender, ya que esto facilitará que los objetivos se cumplan y haya disposición de hacerlo. El uso de técnicas para dejarse entender son muy importantes al interior de una organización, que desea que los mensajes o ideas sean expresadas de manera conciente y busque dejarse entender por el interlocutor, ya que el comunicador en este proceso también adopta la posición de receptor.

Van-Der (2003) concibió que

usualmente estamos comunicándonos con los demás de una manera consciente, y esto se hace teniendo en cuenta los elementos de una anhelada comunicación y sobre todo la habilidad social. Cuando uno usa una forma de comunicación determinada es lo que se conoce como estilo de comunicación de un individuo. (p. 41).

Es la comunicación una de las habilidades eficaces y necesarias para la interrelación adecuadamente con los demás. Cada uno de nosotros tiene un propio estilo de comunicación, algunos de estos estilos nos facilitarán las relaciones con los demás, permitiéndonos entablar un buen vínculo personal con otras personas. Una adecuada forma de comunicarse es primordial para que todos los integrantes de una comunidad educativa se comuniquen a lo largo del quehacer educativo y establezcan vínculos de colaboración permitiéndoles de esta manera la realización o cumplimiento de sus metas y objetivos institucionales y personales.

### **Empatía:**

Baron (2005) definió como la capacidad de poder reconocer las emociones y pensamientos y sentimientos en la otra persona, para actuar de manera adecuada o pertinente con una emoción apropiada. Un miembro de una institución con este tipo de habilidad, es capaz de

mostrarse sensible ante un cambio emocional que le haya ocurrido a alguien, reconocer las causas y saber qué puede hacer para hacerlo sentir mejor o peor. Es capaz identificar y de responder ante este cambio de humor, de la manera más conveniente. Ve a los otros como personas que sienten, en lugar de observarlos como algo o alguien de quien se puede aprovechar. Además puede recurrir a el estudio del volumen de voz de la gente, el rostro, la mirada , los gestos, tratando de descubrir las emociones o los sentimientos por los que está pasando.

### **Asertividad:**

Riso (2012), refiere que “toda persona utiliza la asertividad cuando es realmente capaz de poder defender su derecho y expresa con libertad y en forma positiva sus emociones, sentimientos, ideas y opiniones sin ser manipulado, no trasgrede sus derechos y tampoco de los demás”.(p. 29).

La asertividad es una conducta personal positiva al momento de relacionarse con otros; en el campo educativo sería la relación con nuestros compañeros de trabajo, ser concientes al expresar nuestras opiniones y valoraciones con respecto a nuestro receptor, evitando calificaciones negativas, reproches y enfrentamientos. La asertividad es la vía adecuada para interactuar con personas sin violar el derecho de los demás, respetando las características particulares de cada persona.

### **Concreción:**

Fernandez (2010) refirió que en algunas ocasiones abusamos del lenguaje carennte de contenido o interés, remarcando lo obvio y provocando que no nos escuchen o no nos tomen interés. Esto se produce porque, por nuestro gocentrismo, creemos que aquello que pensamos o sentimos es de interés general. De ahí la importancia de la concreción en la comunicacion, es un importante pilar para generar una mayor atención y mantener más tiempo la atracción. Nuestra comunicación debe ser concreta, ordenada, y honesta. De esta manera conseguiremos dar inicio a un proceso comunicativo eficaz.

Lo qué quiero comunicar debe ser antes analizado en un primer plano inmediato al interlocutor para que al transmitir el mensaje este sea oportuno.

Una persona es concreta cuando tiene las siguientes características: Dice exactamente lo que quiere decir, se centra en el objetivo y no personaliza, informa y a datos constatables y habla de hechos.

### **Claridad:**

Angiano (2014) planteó que tener claridad a la hora de comunicarnos es una de las maneras de expresarse en forma lúcida, con una claridad directa y bien centrada, donde su objetivo primordial es comunicar los mensajes esperados con un legítimo derecho sin la mínima provocación de ocasionar algún daño a alguien. (p.54).

Es cuando expresamos o informamos las ideas y sentimientos con claridad, esto significa una nitidez en el mensaje que se quiere comunicar, sin dar rodeos. El hombre se expresa de manera conciente, con claridad y de forma equilibrada, buscando el bienestar del otro y no su perjuicio, con la finalidad de que su mensaje sea entendido por su interlocutor de manera clara y pertinente. La transmisión del mensaje debe estar cargada de significado, permitiendo que la otra persona pueda identificar de manera clara los mensajes que se le transmita. De nada valdría si transmitimos un mensaje donde el receptor no entienda y por ende no encontremos una respuesta.

### **Dimensión 2: Dirección de la comunicación**

Toda organización tiene diferentes áreas de trabajos con cargos y responsabilidades diversas y por lo tanto esto hace que exista diferentes direcciones en la comunicación ya sea ascendente, descendente, lateral o cruzada. Los jefes o superiores siempre están comunicando mensajes a los subordinados o los mismos empleados al dirigirse a sus superiores. También se da de manera lateral cuando dos de un mismo rango también se comunican.

Rodríguez (2015) concibió a la acción de comunicarnos como un medio que nos permite desenvolvernos y desarrollarnos socialmente con las personas que nos vinculamos constantemente. Para que esta comunicación se dé de manera fluida y correcta es muy importante tener presente los canales de comunicación que funcionen de forma operativa ya que de esta manera se podrá enviar los mensajes de una manera pertinente. (p.84)

STONER (2006), sostuvo que la comunicación en las organizaciones se dan a diferentes direcciones; ascendente y lateral o cruzada. De esta manera la comunicación fluye en forma vertical, es decir entre personas que no tienen los niveles de organización similar y se da en forma diagonal cuando se implica a personas de diferentes rangos niveles que no tienen una estrecha relación de dependencia entre ellas. (p.729).

Toda organización tiene diferentes áreas de trabajos con cargos y responsabilidades diversas y por lo tanto esto hace que exista diferentes direcciones en la comunicación ya sea ascendente, descendente, lateral o cruzada. Los jefes o superiores siempre están comunicando mensajes a los subordinados o los mismos empleados al dirigirse a sus superiores. También se da de manera lateral cuando dos de un mismo rango también se comunican con el fin de viabilizar los trabajos o encargos.

### **Comunicación descendente**

Garcés (2011) el autor expresó que esta es la comunicación que fluye de los niveles más altos, podemos decir gerenciales, de una organización hasta los niveles de cargos inferiores sean los empleados o subordinados que reciben órdenes o instrucciones, con la finalidad de que los mensajes sean claros y entendibles, esto se trata de una dirección de comunicación descendente. (p. 729)

Este tipo de comunicación se da cuando los jefes se comunican con sus empleados o subordinados. Esta comunicación debe ser clara, precisa y concisa, permitiendo una buena relación entre ambos. Cuando las instrucciones en el trabajo son impartidas de manera clara, se logran resultados favorables en beneficio de la institución.

Martínez y Nosnik (2003), señalaron que la comunicación descendente se utiliza para el envío de mensajes por parte de los jefes o superiores hacia los subordinados. Su propósito es brindarles una información directa que les permita realizar su trabajo con las instrucciones claras y específicas en cuanto a lo que debe, cuándo y cómo hacerlo. (p. 23).

Constantemente los superiores están comunicándose con sus subordinados, dando especificaciones del trabajo que se requiere que realicen, por ejemplo: en que tiempo lo deben hacer, en que lugar y el por qué de la tarea. Para que el mensaje se entienda y se logre los objetivos de la organización, estos deben ser claros y pertinentes.

Fernández (2003). Señaló que la comunicación se propone mejorar las relaciones entre los miembros de una institución, así como las relaciones con los otros actores educativos externos a estos llamados padres de familia y comunidad, con la finalidad de intercambiar mensajes y que esto nos sirva para llevar una convivencia armoniosa entre todos los integrantes de una organización y que esto redunde en el éxito o progreso de la institución educativa.

### **Comunicación ascendente**

Stoner y Freeman (1996), la comunicación ascendente tiene como fin proporcionar información detallada a los niveles o cargos superiores de una organización a través de informes, acuerdos, peticiones, sugerencias, expectativas de los niveles más bajos, es así que se busca permanentemente mantener en contacto al gerente con los intereses o necesidades del recurso humano de la institución, brindando informaciones importantes para la toma de decisiones conjuntas de manera asertiva.

Para Velasco y Nosnik (2003), mencionaron que “este tipo de comunicación ascendente permite a los jefes o superiores conocer cuáles son las opiniones o necesidades de los subordinados hacia los superiores. Este será un canal que beneficie la comunicación ascendente”. (p.23).

Cuando un subordinado quiere dar a conocer sus opiniones o sentimientos utiliza el canal más apropiado que es la comunicación. De esta manera se da la comunicación ascendente dentro de una organización. Los superiores se convierten a la vez en receptores y atienden las necesidades de sus colaboradores. En las instituciones educativas los docentes muchas veces buscan comunicarse con los directivos, esperando de ellos respuestas positivas y asertivas.

Según Thompson y Strickland (2004), este tipo de comunicación ascendente permite a los gerentes mantenerse informado o al tanto de cómo van las cosas, y esto se puede dar cuando se realizan visitas con frecuencia al lugar de los hechos donde se encuentran los trabajadores y pueden hablar directamente con mucha gente de niveles diferentes.(p.438).

La comunicación da apertura entre los gerentes y los subordinados, este tipo de comunicación les permite a los jefes estar al tanto de lo que está ocurriendo al interior de una organización o institución educativa y de esta manera se pueda dar una solución oportuna e inmediata.

### **Comunicación lateral o cruzada**

Thompson y Strickland (2003), expresaron qué, en este tipo de transmisión de la comunicación se presentan por escrito los informes, las visiones o anhelos de los jefes o directores de las instituciones educativas y las utilizan como un medio para comunicarse con las personas que tienen bajo a su cargo. Generalmente, solo se usan las palabras específicas para transmitir un mensaje que no tengan ninguna posibilidad de duda o equivocación, que sea entendible.(p.43).

La comunicación lateral o cruzada es aquella que usa el medio escrito, usando las palabras apropiadas para transmitir un mensaje sin errores. Los directivos muchas veces se comunican con los docentes a través de documentos que llegan a sus manos de manera directa o vía correo electrónico. Suelen ser más rápidos y llegan a la mayoría

Para Robbins (2006), sostuvo que este tipo de comunicación toma en cuenta y aprovecha las relaciones interpersonales que se dan entre los integrantes de una red organizacional, el cual le permite recabar la información, dejando de lado lo formal. Esta comunicación evita pasos engorrosos con la finalidad de conocer con mayor claridad, situaciones con respecto a la organización sin utilizar los canales preestablecidos o llamados formales, valiéndose de la interacción diaria con sus semejantes.(p.67).

Para el autor este tipo de comunicación se vale de las relaciones interpersonales entre los integrantes de una organización, en este caso, tanto los directivos y docentes llevan relaciones de confraternidad y esto les permite dar y recibir información sin la necesidad de usar la comunicación formal ascendente.

### **Bases Teóricas de la variable relaciones interpersonales**

#### **Teoría de las relaciones humanas – Elton Mayo (1930)**

Esta teoría surge en los Estados Unidos en la década de 1930, por el eminente crecimiento de las ciencias sociales y gracias a la psicología. La teoría de las relaciones humanas aparece de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo ya que los trabajadores eran sometidos a la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos con la finalidad de obtener mayor productividad.

Esta teoría tiene su sustento en el enfoque humanista de la administración. Los líderes o directivos de hoy deben guiar u orientar dentro de una organización u institución hacia la mejora de las condiciones de trabajo para producir situaciones que ayuden en la mejora de la calidad del producto o servicio que se brinde, en el campo educativo y pedagógico mejores docentes, mejores estudiantes gracias a la educación de calidad. Respecto al origen de la teoría de las relaciones humanas se sustenta en los hechos como la necesidad de humanizar y democratizar la administración; el trabajador no solo suele ser estimulado por el dinero y recepción de materiales sino también por reconocimientos sociales y simbólicos. Los gerentes o directivos deben actuar como humanos sensibles que puedan establecer una democracia con criterio humano y ético para satisfacer necesidades en bien de la humanidad por ello es sabido que el líder debe planear, organizar, dirigir y controlar para lograr los objetivos establecidos.

#### **La Teoría de relaciones interpersonales de Carl Rogers – 1986**

Uno de los estudios en su teoría señala que es posible la modificación de la conducta humana, partiendo del desarrollo del autoconcepto de la persona, haciendo énfasis en el proceso, más que en el producto de los aprendizajes. En sus estudios el psicólogo Rogers consideró que la persona tiene el deseo de crecer y aprender y para lograr ese propósito, diseña una serie de técnicas de modificación conductual, basado en su psicología centrada en la persona, donde

destaca el valor del “Yo”. Formula su teoría incorporando sus experiencias sobre las interacciones del terapeuta y el cliente, a las diversas interrelaciones humanas. Parte de la postura de que el hombre es un ser positivo por naturaleza y que constanamente esta buscando su superación personal, debiendo promover un ambiente que favorezca el desarrollo de su personalidad, así como su desarrollo social (Roger, 1986). En conclusión, el pensamiento central de Rogers se transfiere a la práctica pedagógica, donde el maestro puede desarrollarse como persona profesional y ente social, él no solamente interactúa con sus estudiantes sino también con sus compañeros de trabajo a los cuales debe tratar con respeto y consideración y así mejorar las relaciones interpersonales al interior de una escuela.

### **Teoría de las inteligencias múltiples Howard Gardner (1994)**

Desarrolló la teoría de inteligencias múltiples (I.M.), donde concibe a la inteligencia como el conjunto de capacidades que facultan a las personas para resolver problemas o elaborar productos significativos cultural y socialmente. Esta teoría incorpora tres principios: La inteligencia no es unitaria, por el contrario es un conjunto de inteligencias (múltiples). Cada tipo de inteligencia posee su propia autonomía de otras y podemos destacar en algunas de ellas. Las inteligencias interactúan entre sí, para resolver problemas o elaborar productos, La relevancia de la teoría de Gardner, esta constituida por la identificación de diversas inteligencias (08 inteligencias), aunque no todas se evidencian o desarrollan al mismo tiempo. Cabe señalar que el autor también sostiene que cada una de estas ocho inteligencias pueden desarrollarse hasta un nivel adecuado. }

La inteligencia interpersonal según Gardner (1995) señala que este tipo de inteligencia se relaciona con la capacidad de las personas para comprender o entender al otro, permitiéndole interactuar eficazmente con ellos. Esta inteligencia le permite a las personas la capacidad para reconocer las expresiones del rostro, la forma de hablar, los gestos, la forma de pararse, etc. para responder adecuadamente a ellos. Entre las características de este tipo de inteligencia, tenemos: Facilidad para entablar relaciones de amistad, Es una persona sociable, Sabe controlar su comportamiento en la calle, de acuerdo al contexto, Participa en reuniones grupales, fuera de las horas de clases, Ejerce un rol de mediador en los diversos ambientes en los cuales se desenvuelve, Le agrada participar en actividades grupales, Es empático al interactuar con los demás, Actúa como consejero de sus compañeros.



## **Variable 2: Relaciones interpersonales.**

El hombre es un ser social por naturaleza, por ello siente la urgencia de entablar relaciones de tipo cordial con sus semejantes. Es una característica esencial del ser humano, que lo inspira a vivir en sociedad, esta habilidad se va desarrollando a lo largo de toda la vida, ya que necesitamos del contacto e interactuar con los demás para poder sobrevivir. En las instituciones educativas es muy importante y beneficioso establecer buenas relaciones interpersonales entre colegas ya que esto permitirá el buen desempeño en su quehacer diario. Los trabajadores o maestros, si no encuentran la oportunidad de poder relacionarse tener contacto social en el ejercicio de su profesión, encuentran su tarea o labor un tanto desagradable, repetitivo y mecánico, puede que esto haga que tenga un bajo nivel en su desempeño como trabajador. Las relaciones de índole social donde el compartir experiencias, necesidades e interés con los compañeros de trabajo forman lazos o vínculos significativos los cuales lo llevan a tener una vida más tranquila, donde se siente reconocido y valorado y por lo tanto encuentra una satisfacción laboral favorable y mejora su rendimiento o desempeño.

### **Definición de la variable relaciones interpersonales**

Según Schutz (1966), en su obra: Orientación Fundamental de las Relaciones Interpersonales, considera que éstas están presentes desde que nacemos hasta el fin de nuestras vidas, en cualquiera de los entornos en los que nos encontremos. El ser humano es un individuo que necesita para su desarrollo un ambiente, que le permita ir creciendo día con día. Un medio en el que nos sintamos acogidos y con él identificados y comprometidos, tanto en el ámbito familiar o en el lugar de trabajo, donde cada persona cuente con un entorno de beneficio mutuo en el contacto con los demás.

Chiavenato (2009), de la misma manera que Schütz define que las relaciones interpersonales son aquellas que permiten a los seres humanos estar constantemente involucrados en la adaptación a situaciones variadas con el propósito de suplir sus necesidades y conservar la estabilidad emocional deseada. O sea, las relaciones interpersonales podrían ser definidas como un estado donde la persona siente la necesidad de replantear sus emociones y satisfacciones. Dicha situación, no solamente se refiere a la necesidad de satisfacer aquellas que son orgánicas y de seguridad, sino también a la

satisfacción de la necesidad de querer formar parte de un grupo social donde se sienta que lo estiman, lo valoran y lo ayudan en su autorrealización.

Ambos autores plantean que las relaciones interpersonales permiten al ser humano estar constantemente en interacción con sus pares, con la finalidad de satisfacer sus necesidades y tener un buen equilibrio emocional. El ser humano busca el querer pertenecer a un grupo social donde encuentre estima y autorrealización. Es por ello que las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo le permiten la adaptación dentro de una organización.

García (2005) definió a “Las relaciones interpersonales como la habilidad que tienen los seres humanos de interactuar entre los de su especie”.(p.60).

Las relaciones interpersonales tiene una gama de habilidades que le permite al hombre interactuar y establecerse dentro de un grupo de personas, ya sean compañeros de trabajo, familia y otros en diferentes tiempos, uno de sus objetivos principales es conseguir que una organización no solo tenga resultados eficaces, sino también satisfactoria para todos los miembros que la conforman.

Las relaciones interpersonales es una habilidad adquirida por el ser humano para interactuar con las personas que lo rodean. Además le permite al hombre el poder establecerse dentro de un grupo social, ya sean estos los mismos familiares, compañeros de trabajo y otros según sea interacción. Lo que se busca es que la organización o empresa consiga los resultados esperados y que cada miembro que la conforma encuentre la satisfacción o realización personal.

Fernández (2012) definió que cuando se dan las relaciones humanas dentro de una organización se crea y mantiene entre los miembros relaciones cordiales, lazos fuertes de amistad, basadas en reglas concensuadas por el grupo y sobre todo en el reconocimiento y respeto de la particularidad de cada persona.

El mantener relaciones interpersonales dentro de un grupo, crea vínculos afectivos cordiales. El sentido de pertenencia fortalece los lazos de amistad y hace que la labor o tarea

encomendada sea más llevadera o se trabaja con identificación, pensando en el bienestar de todos. Esto es basado dentro de un marco de respeto, donde nadie impone nada, sino en acuerdo o consenso son aceptadas.

Para Medina (1992) “Las relaciones interpersonales forman un esquema de roles y relaciones en gran medida emotivos, estos afectan la conducta de unas personas a otras”. (p. 5).

De acuerdo a los postulados anteriores es preciso mencionar que el tipo de relaciones interpersonales que se mantengan dentro de un grupo u organización dependerá en gran medida el fortalecimiento de la convivencia y el clima laboral, en este caso entre docentes y directivos. las relaciones interpersonales son aquellas que el hombre adquiere desde que nace y lo conserva y desarrolla a lo largo de toda su vida, esto le permiten estar constantemente vinculados a una gran variedad de acontecimientos con el propósito de que sus necesidades sean satisfechas y conserven su estado y equilibrio emocional.

Schutz (2001) es el fundador de la teoría de las Necesidades Interpersonales, parte de la premisa de que “todo ser humano, necesita de otros y tal necesidad es fundamental para la existencia”, también señala que toda persona no se siente integrada o perteneciente al grupo sino desde el momento en que ciertas necesidades fundamentales son satisfechas por el grupo. Dichas necesidades, son primordiales porque toda persona que se reúne, formando un grupo cualquiera, las experimenta, aunque en grados diversos. Por otro lado, esas necesidades son interpersonales en el sentido de que solamente en grupo y a través del grupo pueden ser satisfechas adecuadamente. También, notó que el hecho de que una necesidad sea satisfecha, o carente, produce en el organismo una profunda sensación de ansiedad que la insatisfacción de una necesidad fisiológica como podrían ser hambre, etc., Schutz logró identificar tres necesidades interpersonales: necesidad de inclusión, necesidad de control y necesidad de afecto. El ser humano, al sentirse parte de un grupo, este se preocupa en primer lugar por la inclusión, pasa luego por el control y el último término intenta satisfacer su necesidad de afecto.

Las necesidades de inclusión, control y afecto determinadas por Schutz, se constituyen en las dimensiones de la variable relaciones interpersonales entre docentes. Debido a que en las escuelas los docentes forman grupos de interrelación muy intensos, y se

sabe que las relaciones interpersonales son un factor determinante en el establecimiento del clima organizacional de una determinada institución educativa tal como lo refiere Pipa (2013). De cómo se interrelacionen los docentes dependerá en gran medida la buena marcha de la vida institucional.

### **Relaciones interpersonales desde el paradigma de la convivencia**

Sime (2002) explicó que las relaciones interpersonales en el quehacer educativo hoy en día deben sustentarse en el paradigma de la convivencia. Partiendo de que la convivencia tiene un significado que engloba la complejidad de la vida humana el poder vivir en comunidad y que implica realizar una relación de coexistencia con otros, tejiendo lazos que nos fortalecen y a la vez debiliten. Significa entonces darnos cuenta que somos individuos y que estamos inmersos en medio de interacciones con otras personas, nos encontramos en espacios micro, pero tal encuentro tiene relación con otros espacios macro que cada persona trae desde la complejidad de su mundo. En la escuela es necesario convivir, ello significará poner por delante nuestras relaciones, lo que nos reta a dejar de lado aquello nos separa, dejar de lado la sociedad competitiva para cambiarla por la sociedad donde reine la convivencial y seamos más tolerantes, respetando nuestras individualidades.

El referido autor, explicó, que un tema muy importante para replantear serían las relaciones interpersonales a la luz del paradigma de la convivencia, reside en analizar y comprender que este tipo de relaciones siempre se construyen entre seres que a veces son semejantes y a la vez diferentes. Una de las riquezas, tensiones y misterios más esenciales de los seres humanos es nuestra experiencia de preguntarnos: ¿Por qué siendo semejantes somos tan diferentes?, ¿Por qué siendo diferentes somos tan semejantes? En la convivencia es importantísimo valorar tanto lo que nos hace iguales, como aquello que nos hace diferentes, teniendo en cuenta que en toda comunidad humana finalmente compartimos las mismas circunstancias y necesidades, todos mostramos sensibilidad ante el tema de la muerte y angustia, la humillación, la indiferencia y todos tenemos deberes y derechos universales. El autor, nos hace ver que el paradigma de la convivencia, nos recuerda que para aprender a relacionarnos y vivir junto a otros es primordial el cultivar una mente sana, un arte para vivir la nuestras vidas haciendo fuerzas para lograr la anhelada armonía colectiva. Podemos desarrollar esta sabiduría en la medida que sepamos expresarnos con

una intención de reflexión sobre nuestros vínculos comunicativos puesto que como profesores estamos en constante interacción con otros para ayudarlos a crecer, estos son nuestros alumnos, padres de familia, otros docentes y los directivos. Precisamos y nos hacemos responsables de nuestras fortalezas, debilidades y potencialidades personales.

Los profesionales de la educación, para poder relacionarnos mejor y tener una buena convivencia necesitamos trabajar primero por dentro, ello implica crecer en la capacidad de auto percibir nuestros problemas personales de autoestima, de complejos, de traumas y heridas en nuestras historias personales que pueden estar impidiéndonos una interacción comunicativa más abierta, tolerante, más constructiva y asertiva. Para que tomemos la educación como una práctica de la convivencia el docente necesita trabajar en madurar su propio estilo de convivencia con los estudiantes y con sus colegas, apoyarnos entre docentes para escuchar al colega cuando este ha sido colmado por un incidente crítico y requiere descargar la emoción contenida y tener pistas para comprender y afrontarla. Desde el punto de vista de la convivencia se trata de dar especial atención a nuestra propia quehacer educativo para no encerrarnos dentro de ella, sino más bien ser capaces de edificarlas con la ayuda no solo de las teorías sino también de nuestra propia experiencia de relaciones interpersonales con seres semejantes y diferentes a nosotros mismos.

### **Importancia de las Relaciones Interpersonales**

Pernia (2012) refirió que todos los seres humanos establecemos numerosas relaciones durante nuestras vidas, ya sea con la familia, amigos, personal del trabajo, compañeros de estudio, entre otras. Con ellos, se intercambian maneras de percibir la vida; también son compartidos nuestras necesidades, intereses y sentimientos. A este tipo de interacción con las otras personas se le conoce también con el nombre de relaciones interpersonales.

La autora resaltó que cada persona es un mundo y se relaciona con los demás con sus propias experiencias, emociones, valores, conocimientos y formas de concebir la vida. Lo que nos diferencia en la vida es lo que enriquece las relaciones humanas, ya que, al ponerse en contacto, unos con otros se intercambian y construyen nuevas experiencias y conocimientos; de esa manera las personas se enriquecen tomando lo que no poseen a partir de contemplar al otro. Pero si las diferencias nos enriquecen, también nos separan, pues se tiene que hacer un gran esfuerzo para conseguir entenderse y llegar a acuerdos armoniosos.

Esto es un asunto muy difícil de manejar y entender, por ello, se afirma que las relaciones interpersonales consisten en mantener constantemente una buena convivencia positiva entre personas de diferente género, edad, cultura, creencia o raza. Nada debe ser impedimento para logar nuestro propósito. Un asunto muy importante en la relación interpersonal es la comunicación, puesto que al comunicarnos se intercambia experiencias, sentimientos, emociones, ideas y valores. La comunicación nos permite expresarnos y saber más de nosotros mismos, de los demás y del medio en que vivimos. Por ello en el ámbito laboral y especialmente en la escuela será muy necesario establecer normas claras y modelos de comunicación armoniosa basada en el respeto mutuo.

No obstante que la comunicación tiene un papel muy importante en nuestras vidas, no siempre ella ocurre de manera fácil. Por ejemplo, a veces al comunicarnos con personas con las que se tiene diferencias de edad, de sexo, de cultura, y cualquier otra diferencia, se puede pensar que no es posible un entendimiento, puesto que no se habla “el mismo idioma”; eso puede desanimarnos y hacer sentirnos incomprendidos, pareciera que hubiera una barrera infranqueable para relacionarse.

Tales diferencias, aparentemente nos separan como si fueran un océano, pero si se piensa bien y realmente se quiere construir relaciones interpersonales reciprocas y armoniosas, las diferencias que nos separan son una fuente para el enriquecimiento mutuo, uno puede aprender del otro, mucho más de las diferencias que de las similitudes. He aquí la importancia de las relaciones interpersonales, nos sirven para crecer como personas para avanzar en nuestros conocimientos y en nuestros sentimientos. Es decir, nos enriquecen como personas.

### **Dimensiones de las Relaciones Interpersonales en docentes**

La presente variable se tomará en cuenta las siguientes dimensiones:

#### **Dimensión 1: Inclusión**

En toda empresa u organización un trabajador o colaborador se ve integrado al grupo cuando se siente valorado y aceptado por el resto de sus compañeros y esto debe partir desde sus jefes, quienes son los que tienen la responsabilidad de ser entes que creen este

sentimiento de inclusión que fortalezca el trabajo en equipo y la ayuda mutua entre compañeros.

Schutz (1966) afirmó que, tal necesidad se define como la primera etapa de las relaciones interpersonales y es la necesidad que se experimenta cuando se es nuevo miembro de un grupo, y consiste fundamentalmente en el ansia de sentirse aceptado, valorizado, integrado totalmente por todos aquellos con los cuales se forma el grupo. (p.26 ).

Cuando una persona se integra a un grupo nuevo se hace las siguiente interrogantes ¿De qué manera seré aceptado?; ¿Quién me aceptará?; ¿Me rechazarán?; ¿Cómo conseguiré ser aprobado?. A lo largo de esa primera etapa, las personas toman conciencia de sí ingresarán al grupo correcto o si serán rechazados. O sea , buscan entre los otros miembros del grupo averiguar quienes tienen el mismo estilo de vida que él, su modo de vestir, su manera de hablar y su personalidad.

La etapa inclusión conocida como fase inicial , es una etapa importante para comenzar a construir el sentido de pertenencia. En todo grupo donde la inclusión esté saciada, surge un incremento de la estima y la confianza personal. Para que un grupo sea considerado como una entidad de funcionamiento eficaz, la satisfacción de la necesidad de inclusión representa un prerequisite indispensable.

Dalton (2007) explicó la teoría de las necesidades de Maslow, refiriendo que las necesidades del ser humano están jerarquizadas y escalonadas de forma tal que el primer escalón es el de las necesidades fisiológicas, como alimento, la sed y el aire. El segundo escalón es el de las necesidades de la seguridad en sí mismo y contra el daño personal. El tercer peldaño es de las necesidades de aceptación social.

La tercera necesidad planteada por Maslow corresponde a la necesidad de Inclusión propuesta por Schutz puesto que implica la aceptación social y el sentido de pertenencia grupal. Una vez que la persona se siente aceptada estar satisfecha su necesidad de formar parte de un colectivo que le de identidad.

### **Aceptación:**

El ser humano es un ser social por naturaleza, tenemos la necesidad mutua de convivir con los otros, en esta relación nace el concepto de aceptación, entendida como la búsqueda de

ser aprobados y bienvenidos por los demás. Al respecto San Millan (2015) refiere que La necesidad de aceptación forma parte de nuestra autoestima. Si la persona se siente integrada y reconocida se sentirá más segura y con mayor valía, ello redundara en su propia autovaloración. La necesidad de aceptación posiblemente sentirse parte integrada dentro de un grupo y evitar el alejamiento y el aislamiento de la persona y llevarlo a la soledad. Ser parte de un grupo significa tener una imagen aceptable ante los demás, es por ello muy importante la dinámica que se da cuando aparece un nuevo miembro al grupo social. Esta situación es de especial interés en la investigación debido a que en todas las instituciones siempre hay un personal que se renueva o cambia.

### **Integración:**

La integración es un concepto de psicología social que implica el sentido de pertenencia a un grupo, según Brea, (2014) este concepto se define como un sentido de arraigo que tienen las personas con un grupo social determinado, su existencia produce en el individuo un compromiso con la edificación de significados que formarán parte de su memoria afectiva personal y la del grupo al que se siente integrado.

### **Comunicación:**

La comunicación de acuerdo al Drae (2016) proviene de la voz latina “comunicare” que significa poner en participación a otro lo que uno desea compartir, en otra acepción etimológica significa unir o compartir, en psicología se entiende a la comunicación como un proceso bidireccional y de afectación mutua entre emisor y receptor.

Al respecto Chiavenato (2009) refiere que la comunicación es un proceso a través del cual dos o más personas intercambian, comprenden y comparten información, generalmente con la intención de influenciar en la conducta de otras personas. De acuerdo a esto los diferentes significados de la comunicación, se colige que comunicarse es una necesidad indispensable para el ser humano.

Con la comunicación se procura mantener buenas relaciones en todos los ámbitos de nuestra vida, en el campo laboral la comunicación juega un rol fundamental en el establecimiento de las relaciones interpersonales así lo sostiene Ogallo (2007) quien al respecto desarrolla las diversas teorías que tratan el fenómeno de la comunicación interpersonal.



## **Dimensión 2: Control**

Según Schutz (1966), una vez satisfecha la necesidad de inclusión, la atención de la persona se dirige hacia la influencia y el control. Para Schutz, la necesidad de control consiste en definirse a sí mismo sus propias responsabilidades en el grupo y también las de cada uno de los que conforman el grupo con él. En otras palabras, es la necesidad que experimenta cada nuevo miembro de sentirse totalmente responsable por aquello que constituye el grupo: sus estructuras, sus actividades, sus objetivos, su crecimiento, sus progresos. Se entiende entonces que el control se refiere a todo aquello que la persona trate de hacer en su desempeño grupal, para tomar identidad propia y tener una distinción personal, no aislada del grupo sino como parte de él.

Según Chiavenato (2000) el control corresponde a lo que Vroom sostiene en su “modelo situacional de la motivación” como la etapa en que el individuo necesita experimentar cierto dominio sobre los demás, ello se expresa en lo que él llama la fase de percepción de su capacidad de influir sobre su propia productividad. La persona ejerce control no necesariamente por ejercitar un dominio hacia los demás sino por el hecho de demostrar su propia utilidad en el grupo, aunque el sentido de dominación no es ajeno a la dinámica grupal.

Dalton (2007) sostuvo que en toda relación humana existe la necesidad de control, esencialmente en las dinámicas que implican el control del poder, toda persona lleva en sí un grado de control de los demás, especialmente cuando ejerce los papeles de liderazgo o autoridad. Cuando se es autoridad, la necesidad de control se satisface de dos maneras, una por el sentido de dominio y otra por tener un rol identificado y claro dentro del grupo. O sea la persona ha definido cuál es su papel en la dinámica grupal.

Al respecto de esta segunda etapa de control, Schutz (1966) señaló que, la persona o trabajador se hace las siguientes interrogantes : Este grupo del cual participo, ¿Quién ejerce el control?; ¿Quién es la autoridad y quienes están a sus cargo?; ¿por qué?; ¿Cómo puedo impactar en este grupo?; ¿Qué criterios se toman para la toma de decisiones?; ¿Qué influencia tengo yo en el grupo?. Estas interrogantes se establecen claramente en el cuestionario que el autor utiliza en el Test FIRO, a través de preguntas concisas sobre cómo se comporta la persona en su desempeño grupal.

### **Influencia:**

De acuerdo a Chiavenato (2009) la influencia es la capacidad que los individuos tenemos al integrar los grupos de inducir y modificar el comportamiento de los demás. Schutz en su teoría FIRO describe que la influencia puede ser de dos tipos: influencia deseada e influencia expresada. La primera se refiere a la conducta de disfrutar organizando y ejerciendo dirección sobre los demás y la segunda es sentir comodidad bajo la dirección y dominio de otros. Las dinámicas de la influencia como fenómeno psicológico social han sido estudiadas por Munné (2008) en sus estudios sobre el comportamiento interpersonal.

### **Responsabilidad**

La responsabilidad como conducta del individuo dentro del grupo de trabajo, se entiende como el sentido de compromiso u obligación que los miembros sienten ante la tarea grupal. Al respecto de la conducta de responsabilidad en los grupos.

Ros (2006) refirió : los miembros reconocen su interdependencia y entienden que ambos , los objetivos personales y del grupo son cumplidos mejor con soporte mutuo, se asume una responsabilidad como individuos y como parte del colectivo que se integra. El producto o servicio se obtiene exclusivamente como fruto del trabajo colectivo en interdependencia.(p.72).

La responsabilidad finalmente es la actitud que una persona asume como parte de su rol de ser integrante de un grupo o equipo de trabajo, asumiendo actitudes proactivas o sintiéndose desinteresado en la tarea.

### **Dimensión 3: Afecto**

El afecto es la tercera y la última de las necesidades fundamentales interpersonales propuestas por Schutz (1966) está presente según el autor en toda dinámica de grupos. Se presenta en diversos grados y tiene modalidades distintas y a veces opuestas. Consiste básicamente en las ansias que tienen las personas al integrar grupos, en querer obtener pruebas de ser totalmente valorizados por los demás integrantes del grupo. Quien se integra a un grupo quiere no solamente ser respetado, o valorado por su competencia o sus recursos, sino a tener aceptación fundamentalmente como persona; no solamente por lo que posee sino esencialmente por lo que es.

Esta profunda necesidad de valoración , ha sido también estudiada por muchos representantes de la Psicología, Carl Rogers destaca entre ellos. Afirmando postulados muy parecidos a los de Schutz en sus trabajos sobre psicología grupal. Tal como exponemos a continuación.

Rogers (1986) citado por Méndez, 2005 explicó que, “existe una necesidad de consideración positiva, dicha necesidad está enmarcada en la expresión y sobre todo recepción de expresiones afectivas”, para Rogers el afecto es el cúmulo de estímulos positivos que el individuo recibe de las personas con quienes se relaciona. Eso facilita al individuo en la adquisición de seguridad y confianza en cualquier desempeño.

Para esta tercera etapa, formulada por Schutz, la persona se interroga: ¿Quién me estima?; ¿quién o a quiénes se les aprecia más?; ¿Cuáles son los cánones usados en el grupo para expresar amistad y afecto?.

Los integrantes de un grupo aplacan su propia necesidad de afecto y la de los demás cuando: (a) Tratan de llegar con puntualidad e incluso más temprano a reuniones del grupo con el propósito de conocer mejor a los otros. (b) Expresan oralmente lo que sienten en relación con los otros. (c) Alientan verbalmente la labor de los otros, alabando aquello que les gusta o expresando por escrito su apreciación positiva.

Al respeto es un valor que las personas adquirimos como parte de nuestra dimensión ética, según la Real Academia de la lengua española (2001) respeto proviene del latín “respectus”, que significa “acción de mirar atrás”, “consideración, atención”; este concepto apunta entonces a tener una mirada de atención y deferencia a algo o a alguien . El respeto es reconocer el derecho ajeno , implica el reconocimiento de que alguien tiene un valor por sí mismo y se establece como una relación de reciprocidad mutua.

Al respecto Gamarra (2014) refirió que en el ámbito educativo el clima de respeto juega un papel muy importante dentro del ambiente laboral de una escuela involucra una comunicación clara y de trato cordial entre docentes, directivos y alumnos, implica el escucharse activamente y valorarse unos a otros.

### **Estimación.**

Es el sentimiento que se tiene por alguien cuando se valoran y reconocen sus cualidades, en las relaciones interpersonales, al respecto Dalton (2007) explica la estimación como un concepto desarrollado en la teoría de Maslow expresado en las necesidades de estimación, también conocidas como necesidades del yo, las mismas que envuelven la necesidad de respeto por parte de uno mismo y de los demás. Cuando dichas necesidades son satisfechas se experimenta la sensación de ser competentes, de tener el control y de ser útiles.

## **1.4 Formulación al Problema**

### **Problema General**

¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la RED 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2018?

### **Problemas Específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de comunicación y las relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la RED 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2018?

#### **Problema específico 2**

¿Cuál es la relación que existe entre la dirección de la comunicación y las relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la RED 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2018?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **Justificación teórica**

Existen muchas investigaciones, que han sido destinadas al quehacer o ámbito educativo. La presente investigación esta direccionada a fortalecer las relaciones interpersonales al interior de las instituciones educativas y cuyo fin es analizar la relación entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales entre docentes, de tal modo que nos permita cooperar interpretar esta relación sobre el cual se basa dicha investigación, con lineamientos

adecuados y una adecuada referencia bibliográfica con autores que sustenten en cuanto a la información de la problemática a tratar, la cual también servirá como insumo para futuros estudios o les permita esclarecer con mayor detalle los datos que ya puedan existir. Además, añadir una base teórica que pueda servir de ayuda a directivos y docentes que están interesados en comprender y poner en práctica este estudio. Los resultados que se presenten de esta investigación apoyarán en el esclarecimiento de ciertos principios teóricos en donde los autores sirvieron como fuente de información para apoyar el estudio.

### **Justificación metodológica**

En lo referente a lo metodológico se ha tenido por conveniente realizar una investigación de tipo correlacional, ya que esta nos permitirá determinar o establecer la relación que existe entre estas dos variables de estudio en una misma muestra, siendo estas dos variables observadas de manera objetiva. Para el presente estudio se ha tomado en cuenta el uso de un instrumento como el cuestionario dirigido a los docentes sobre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales, en base a los resultados servirán de apoyo a posteriores investigaciones ya que se han tomado en cuenta las medidas pertinentes para este tipo de investigación. También aportará datos e información para investigaciones futuras basándose en información válida y confiable que permita medir en las instituciones educativas la importancia de la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en beneficio de todos los integrantes de una institución educativa.

### **Justificación práctica**

El aporte del estudio de esta investigación busca mejorar la actitud de los directivos y docentes en cuanto al manejo de la comunicación asertiva para que tenga un impacto sustancial en las relaciones interpersonales entre docentes de la institución educativa de la Red 6, de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. También permita a los docentes utilizar estrategias asertivas en el desarrollo de sus propias sesiones de aprendizaje y en el manejo de un clima favorable en el aula.

Chiavenato (2009) expresó que, las relaciones interpersonales son aquellas interacciones que describen el trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes momentos. Son las interacciones que se

establecen diariamente con los semejantes, llámense compañeros de trabajo, de oficina, entre otros. (p. 87).

La comunicación al interior de toda organización o empresa es de vital importancia, ya que de esta manera los trabajadores se encaminen hacia un solo objetivo o meta de la organización ; por lo tanto, se requiere que el proceso comunicativo este bien canalizado para desarrollar un excelente desenvolvimiento en el trabajo y este se realice en equipo siendo este cada vez más eficiente y obtener resultados positivos que anhela la institución y se mejoren las relaciones interpersonales.

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la RED 6, UGEL, 05 San Juan de Lurigancho-2018.

### **Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre el estilo de comunicación y las relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la Red 6, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2018.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre la dirección de la comunicación y las relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la Red 6, UGEL, 05 San Juan de Lurigancho, 2018.

## **1.7 Objetivo**

### **General**

Determinar la relación entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la Red 6, UGEL, 05 San Juan de Lurigancho-2018.

### **Específicos**

**Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre el estilo de comunicación y las relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la Red 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2018.

**Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre la dirección de la comunicación y las relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la Red 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2018.

•

## **II. MÉTODO**



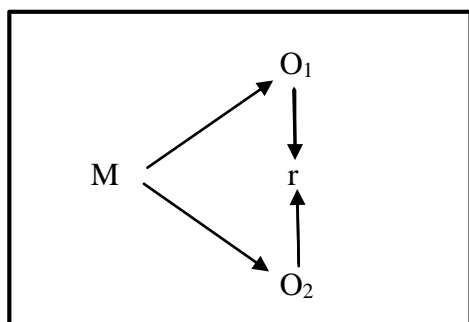
## 2.1 Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación correspondió al no experimental correlacional de corte transversal.

Carrasco (2013) refirió que el esquema del diseño de la investigación corresponde al no experimental, debido a qué. aquí no se manipulan las variables de estudio. Se denomina correlacional porque se mide el grado de asociación entre las variables de estudio. Es transversal porque se describen y se analiza la correlación en un momento dado, como si se tratara de una toma de fotografía. (p.72)

Esquema del diseño correlacional:

Figura 1



Donde:

M= 116 docentes de las instituciones educativas de la Red 6, Ugel 05.

O<sub>1</sub>= Observación de comunicación asertiva

O<sub>2</sub>= Observación de relaciones interpersonales

r = Asociación entre variables. Coeficiente de correlación.

## 2.2 Variables, operacionalización de las variables

### Variable 1: Comunicación Asertiva

Rodríguez (2015), concibe que la comunicación asertiva es la transmisión en forma clara, precisa y concisa, rápida y con pertinencia lo que se quiere informar a la otra persona, de modo que el mensaje sea entendido y aceptado de lo que se quiere informarse en base a las especulaciones o percepciones. (p.81).

## Variable 2: Relaciones Interpersonales

Según Schutz (1966), en su obra: Orientación Fundamental de las Relaciones Interpersonales, considera que éstas están presentes desde que nacemos hasta el fin de nuestras vidas, en cualquiera de los entornos en los que nos encontremos. El ser humano es un individuo que necesita para su desarrollo un ambiente, que le permita ir creciendo día con día. Un medio en el que nos sintamos acogidos y con él que nos sintamos identificados y comprometidos, tanto en el ámbito familiar o en el lugar de trabajo, donde cada persona cuente con un entorno de beneficio mutuo en el contacto con los demás.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Comunicación Asertiva

| Dimensiones                  | Indicadores | Ítems | Escala de medición  | Nivel y Rango   |
|------------------------------|-------------|-------|---|-----------------|
| Estilo de comunicación.      | Empatía     | 1-4   | Escala: ordinal<br>1. Nunca<br>2. Casi nunca<br>3. Algunas veces<br>4. La mayoría de veces.<br>5. Siempre | Buena (94-130)  |
|                              | Asertividad | 5-8   |   | Regular (60-93) |
|                              | Concreción  | 9-12  |   |                 |
|                              | Claridad    | 13-16 |   |                 |
| Dirección de la comunicación | Descendente | 17-20 |   | Mala (26-59)    |
|                              | Ascendente  | 21-23 |   |                 |
|                              | Lateral     | 24-26 |   |                 |

Tabla 2

*Operacionalización de la variable Relaciones Interpersonales*

| Dimensiones | Indicadores       | Ítems  | Escala de medición   | Nivel y Rango      |
|-------------|-------------------|--------|--|--------------------|
| Inclusión   | Aceptación        | 1 - 3  | Escala:<br>ordinal<br><br>1. Nunca<br>2. Casi nunca<br>3. Algunas veces<br>4. La mayoría de veces.<br>5. Siempre | Bueno<br>(93-125)  |
|             | Integración       | 4 - 6  |  |                    |
|             | Valoracon         | 7 - 9  |  |                    |
|             | Comunicación      | 10-11  |  |                    |
| Control     | Influencia        | 12 -13 |  | Regular<br>(59-92) |
|             | Responsabilidades | 14 -15 |  |                    |
|             | Actividad         | 16 -17 |  |                    |
|             | Objetivos         | 18 -18 |  |                    |
|             | Progresos         | 19 -20 |  |                    |
| Afecto      | Respeto           | 21- 23 |  | Mala<br>(25-58)    |
|             | Estimación        | 24- 26 |  |                    |

**2.3 Poblacion y muestra:**

Según, Hernández, Fernández y Batista (2014) define a la población o universo como “un conglomerado de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (p.174).

Para la presente investigación se trabajó con el 100% de docentes del nivel primaria de las instituciones educativas de la Red 6, Ugel 05, San Juan De Lurigancho-2018. Como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 3

**Población de estudio:**

| Instituciones educativas                             | N°         |
|--|------------|
| Docentes de la I.E N° 139 “Gran Amauta Mariategui”   | 26         |
| Docentes de la I.E N° 141 “Virgen de Cocharcas”      | 30         |
| Docentes de la I.E N° 158 “Santa María”              | 34         |
| Docentes de la I.E N° 164 “El Amauta”                | 14         |
| Docentes de la I.E N° 171-3 “ Señor de los Milagros” | 7          |
| Docentes de la I.E “ 27 de Marzo”                    | 5          |
| <b>Total docentes</b>                                | <b>116</b> |

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### Técnica

La técnica aplicada fue la encuesta medida en la escala de Likert, según Carrasco (2013) refirió que “es una técnica para la indagación , exploracion y recolección de datos , mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen una unidad de análisis”.(p. 318)

Para obtener y recopilar los datos de las variables con respecto a comunicación asertiva y relaciones interpersonales se utilizó la técnica de la encuesta, el cual hace uso de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento. La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos en relación con su objetivo de investigación.

### Instrumentos.

Para esta investigación se utilizó el cuestionario que orienta a evaluar la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales , “Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmación o juicios, ante las cuales se les solicitará la reacción de los participantes, eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala”.(Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p.238). “Las afirmaciones calificarán al objeto de actitud que se está midiendo. La escala que se utilizó es el método de escalamiento de Likert”, sostenida por Hernández , Fernández y Batista (2010,p.245).

### Ficha técnica del instrumento comunicación asertiva

#### Instrumento 1: Comunicación Asertiva

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Comunicación asertiva

**Autora:** Br. Cano Osorio Laura Amelia

**Procedencia:** San Juan de Lurigancho - Perú, 2018.

**Objetivo:** Determinar la comunicación asertiva en docentes de la Red 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2018

**Administración:** Individual.

**Duración:** Aproximadamente de 15 minutos.

**Significación :** La escala tendrá el propósito de referir qué relación existe entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2018

**Estructura:** Una escala de 26 ítems, utilizando para las respuestas alternativas de opción múltiple, tipo Likert, y cada ítem está organizado con cinco alternativas para su posible respuesta, de la siguiente manera: 1) nunca, 2) casi nunca, 3) a veces, 4) casi siempre, y 5) Siempre. Para calificarlas se utiliza un rango de tres puntos con una dirección positiva y negativa. La escala está conformada por 02 dimensiones en la variable comunicación asertiva, los ítems están presentados en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la relación entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones estudiadas. Para calificar la prueba la puntuación se hace de 5 a 1 puntos.

**Descripción del instrumento:** el cuestionario permite recoger información de los docentes del distrito de San Juan de Lurigancho en cuanto a la comunicación asertiva de los docentes.

### **Ficha técnica del instrumento relaciones interpersonales**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario para evaluar relaciones interpersonales en docentes.

**Autor:** Br. Laura Cano Osorio

**Procedencia:** San Juan de Lurigancho - Perú, 2018.

**Objetivo:** Determinar las relaciones interpersonales de los docentes de la Red 6, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho-2018.

**Administración:** Individual.

**Duración:** Aproximadamente de 15 minutos.

**Significación :** La escala tendrá el propósito de referir qué relación existe entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 6, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho-2018.

**Estructura:** Una escala de 25 ítems, utilizando para las respuestas alternativas de opción múltiple, tipo Likert, y cada ítem está organizado con cinco alternativas para su posible respuesta, de la siguiente manera: 1) nunca, 2) casi nunca, 3) a veces, 4) casi siempre, y 5) Siempre. Para calificarlas se utiliza un rango de tres puntos con una dirección positiva y

negativa. La escala está conformada por 03 dimensiones en la variable relaciones interpersonales, los ítems están presentados en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la relación entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales de los docentes de las escuelas estudiadas. Para calificar la prueba la puntuación se hace de 5 a 1 puntos.

**Descripción del instrumento:** el cuestionario permite recoger información de los docentes del distrito de San Juan de Lurigancho en cuanto a las relaciones interpersonales de los docentes.

### **Confiabilidad del instrumento**

Tabla 4

Confiabilidad Cuestionario de Comunicación Asertiva

#### **Resumen del procesamiento de los casos**

|       |                        | N  | %     |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos                | 30 | 100,0 |
|       | Excluidos <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                  | 30 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### **Estadísticos de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,965             | 26             |

*Fuente: Elaboración Propia (2018)*

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

Tabla 5

Confiabilidad cuestionario de Relaciones Interpersonales

**Resumen del procesamiento de los casos**

|       |                        | N  | %     |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos                | 30 | 100,0 |
|       | Excluidos <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                  | 30 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,945            | 25             |

*Fuente: Elaboración Propia (2018)*

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

**2.5. Métodos de análisis de datos**

Se utilizó el software SPSS22, además del programa Excel avanzado 2016 con la finalidad de evaluar la relación entre las variables en base al coeficiente de correlación.

Para obtener los resultados de la investigación se utilizó la prueba no paramétrica del coeficiente Tau<sub>b</sub> de Kendall, cuando ambas variables son de tipo cualitativa, para medir se tuvo que realizar la operacionalización de las variables, siendo la parte medible de las variables los indicadores.

## **2.6. Aspectos éticos.**

Esta investigación se basa en la veracidad de los datos proporcionados por los diferentes autores o teóricos del mundo académico en los diferentes temas o aspectos de trabajos previos y teorías existentes. Esta investigación ha cumplido con los estándares o criterios establecidos por la universidad Cesar Vallejo. Se tendrá de manera secreta y en reserva los nombres de los docentes que participaron brindando información a través de los cuestionarios aplicados en cada una de las instituciones educativas de la Red 6, Ugel 05. La investigación es en su carácter original, y no existe apropiación. Los cuestionarios se han aplicado con la debida autorización de los directores de las instituciones educativas de dicha Red. Los cuestionarios han sido validados por el juicio de expertos antes de su aplicación, No existe manipuleo ni variación antojadiza de los resultados finales. Las citas de documentos consultados se han hecho acatando las normas legales al respecto.

Las interpretaciones que se han hecho a las citas mencionadas corresponden a mi autoría, teniendo en cuenta el concepto de autoría y criterios existentes para denominar a una persona autor de un artículo científico. Cabe señalar que para el recojo de la información se ha creado los cuestionarios y que han pasado por la revisión del juicio de expertos para validar cada instrumento.



### **III. RESULTADOS**

### Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

Ho: La distribución de la variable de estudio no difiere de la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable de estudio difiere de la distribución normal.

Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor  $p < 0.05$ , se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 6.

*Pruebas de normalidad*

**Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

|                                    |                   | Comunicación<br>Asertiva | Relaciones<br>Interpersonales |
|------------------------------------|-------------------|--------------------------|-------------------------------|
| N                                  |                   | 116                      | 116                           |
| Parámetros normales <sup>a,b</sup> | Media             | 2,440                    | 2,517                         |
|                                    | Desviación típica | ,6085                    | ,5354                         |
|                                    | Absoluta          | ,321                     | ,351                          |
| Diferencias más extremas           | Positiva          | ,265                     | ,299                          |
|                                    | Negativa          | -,321                    | -,351                         |
| Z de Kolmogorov-Smirnov            |                   | 3,462                    | 3,779                         |
| Sig. asintót. (bilateral)          |                   | 0,000                    | 0,000                         |

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

La prueba de normalidad de las variables, presenta un valor  $p=0.000 < 0.05$  (Kolmogorov-Smirnov  $n \geq 30$ ). Luego, Siendo en todos los casos, el valor  $p < \alpha$  cuando  $\alpha = 0.05$ .

Ante las evidencias presentadas se rechaza la Ho y se concluye que los datos de las variables no provienen de una distribución normal por lo cual se justifica el empleo del estadístico no paramétrico.

### 3.1. Descripción

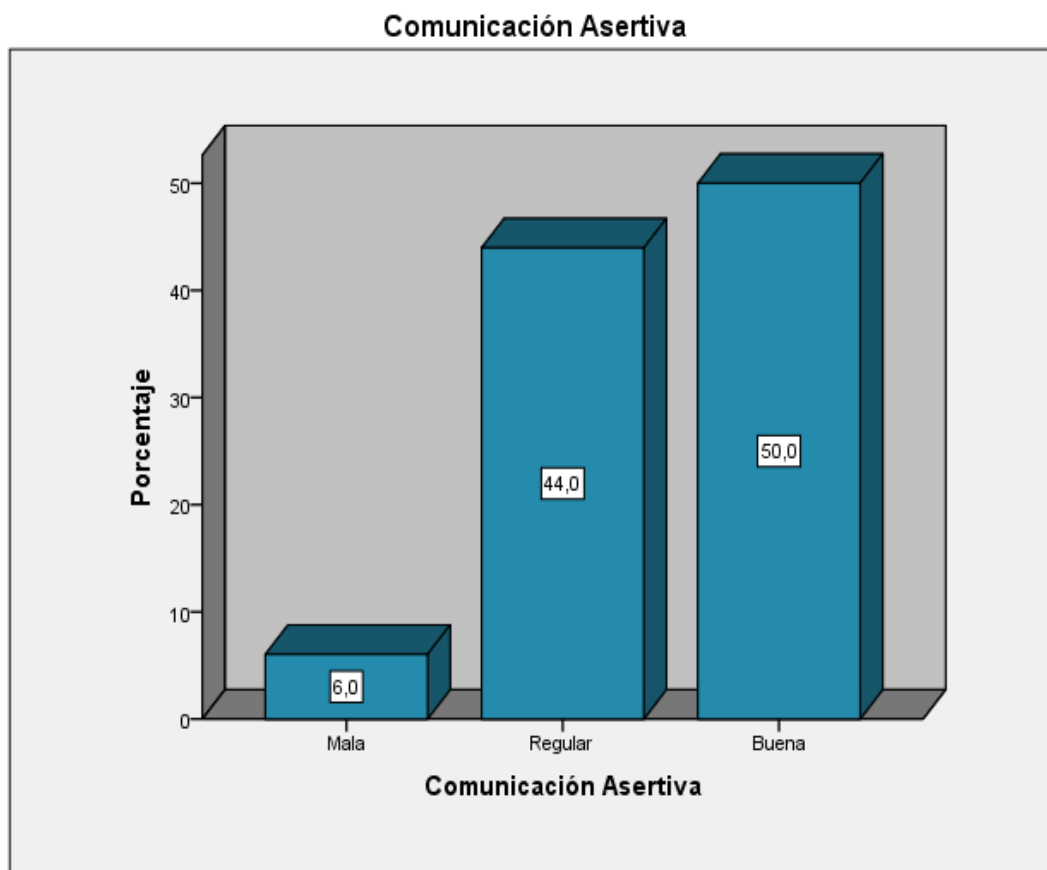
Luego de obtener los resultados del cuestionario a los docentes de las diferentes instituciones educativas de la Red 6, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, se hará un análisis descriptivo de los resultados obtenidos.

Tabla 7

Comunicación asertiva en docentes de nivel primaria de la RED 06, UGEL, 05 San Juan de Lurigancho - 2018.

|               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|---------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Mala          | 7          | 6,0        | 6,0                  | 6,0                     |
| Regular       | 51         | 44,0       | 44,0                 | 50,0                    |
| Válidos Buena | 58         | 50,0       | 50,0                 | 100,0                   |
| Total         | 116        | 100,0      | 100,0                |                         |

Fuente: Cuestionario de Comunicación Asertiva (Anexo 3)



*Figura 2.* Diagrama de frecuencias de la Comunicación Asertiva

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la comunicación asertiva en los docentes en un nivel mala representa un 6.0%, y en un nivel regular un 44% y una buena comunicación asertiva un 50.0% de los docentes.

Tabla 8

Relaciones interpersonales en docentes de nivel primaria de la RED 06, UGEL, 05 San Juan de Lurigancho - 2018.

|             | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Deteriorado | 2          | 1,7        | 1,7               | 1,7                  |
| Regular     | 52         | 44,8       | 44,8              | 46,6                 |
| Bueno       | 62         | 53,4       | 53,4              | 100,0                |
| Total       | 116        | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Cuestionario de Relaciones Interpersonales (Anexo 2)

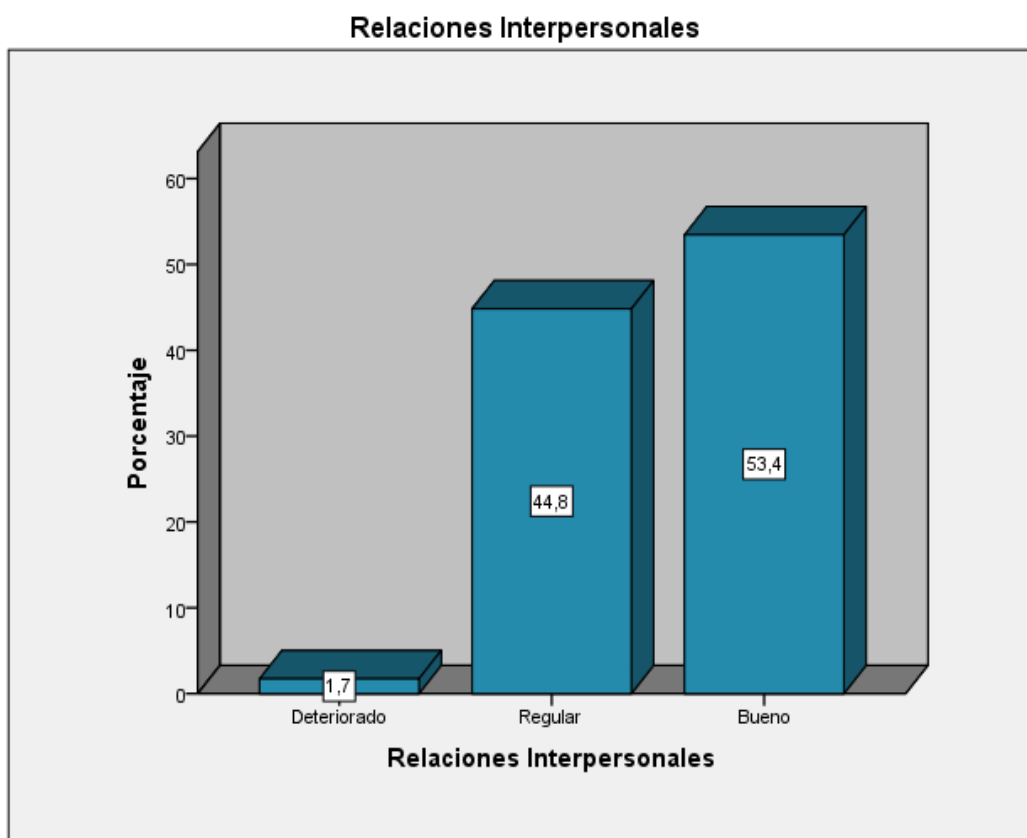


Figura 3. Diagrama de frecuencias de las Relaciones Interpersonales

Interpretación:

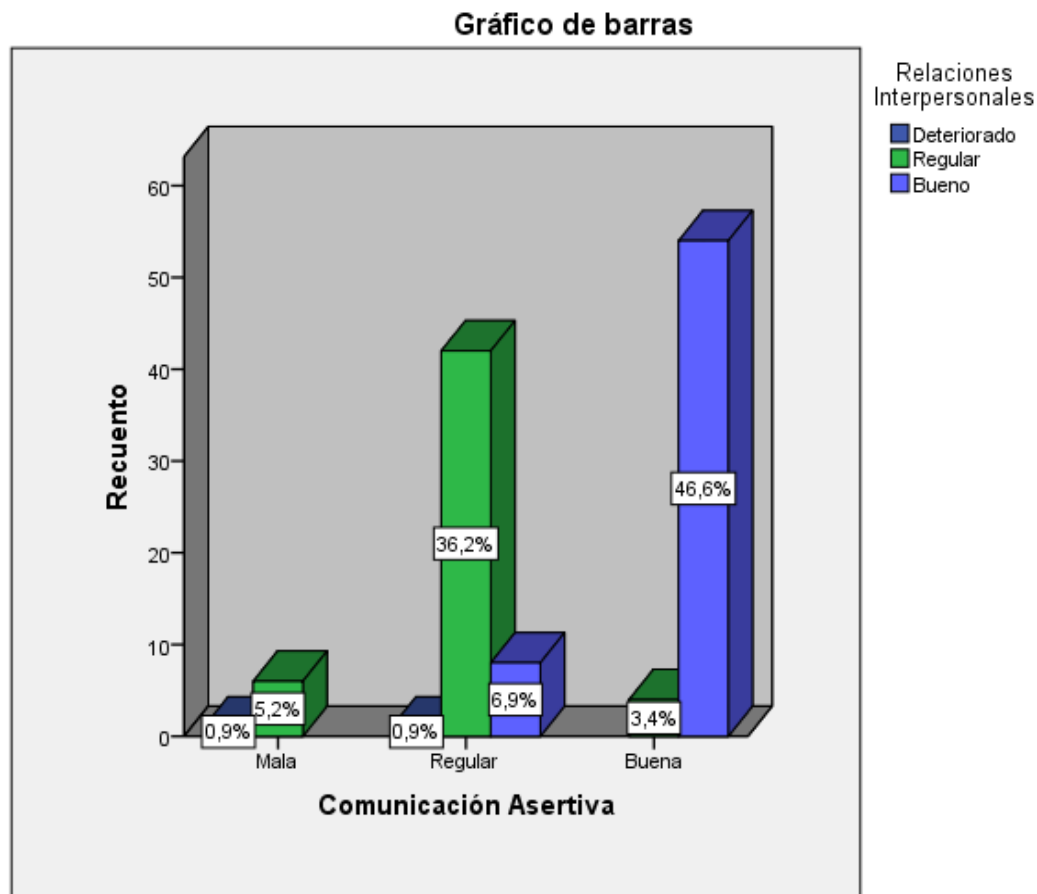
Como se observa en la tabla y figura; las relaciones interpersonales en un nivel deteriorado representa un 1.7% de la población, en un nivel regular el 44.8% y un nivel bueno un 53.4%.

Tabla 9

Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de nivel primaria de la RED 06, UGEL, 05 San Juan de Lurigancho - 2018.

|                       |         | Relaciones Interpersonales |         |       | Total  |
|-----------------------|---------|----------------------------|---------|-------|--------|
|                       |         | Deteriorado                | Regular | Bueno |        |
| Comunicación Asertiva | Mala    | 1                          | 6       | 0     | 7      |
|                       |         | 0,9%                       | 5,2%    | 0,0%  | 6,0%   |
|                       | Regular | 1                          | 42      | 8     | 51     |
|                       |         | 0,9%                       | 36,2%   | 6,9%  | 44,0%  |
|                       | Buena   | 0                          | 4       | 54    | 58     |
|                       |         | 0,0%                       | 3,4%    | 46,6% | 50,0%  |
| Total                 |         | 2                          | 52      | 62    | 116    |
|                       |         | 1,7%                       | 44,8%   | 53,4% | 100,0% |

Fuente: Cuestionario Comunicación Asertiva y Relaciones Interpersonales (Anexo 3)



*Figura 4.* Diagrama de barras agrupadas de la Comunicación Asertiva y Relaciones Interpersonales

#### Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la comunicación asertiva en un nivel mala representa el 0.9% de los docentes que perciben que la relaciones interpersonales están en un nivel de deteriorada, por otro lado, la comunicación asertiva en un nivel regular el 36.2%, de los docentes perciben que la relaciones interpersonales están en un nivel de regular. Así mismo, la comunicación asertiva en un nivel buena el 46.6%, de los docentes perciben que la relaciones interpersonales esta en un nivel de bueno.

Tabla 10

Estilo de la comunicación y las relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la RED 06, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO – 2018

|                           |         | Relaciones Interpersonales |         |       | Total  |
|---------------------------|---------|----------------------------|---------|-------|--------|
|                           |         | Deteriorado                | Regular | Bueno |        |
| Estilo de la comunicación | Mala    | 1                          | 4       | 0     | 5      |
|                           |         | 0,9%                       | 3,4%    | 0,0%  | 4,3%   |
|                           | Regular | 1                          | 43      | 8     | 52     |
|                           |         | 0,9%                       | 37,1%   | 6,9%  | 44,8%  |
|                           | Buena   | 0                          | 5       | 54    | 59     |
|                           |         | 0,0%                       | 4,3%    | 46,6% | 50,9%  |
| Total                     |         | 2                          | 52      | 62    | 116    |
|                           |         | 1,7%                       | 44,8%   | 53,4% | 100,0% |

Fuente: Cuestionario Comunicación Asertiva y Relaciones Interpersonales (Anexo 2)

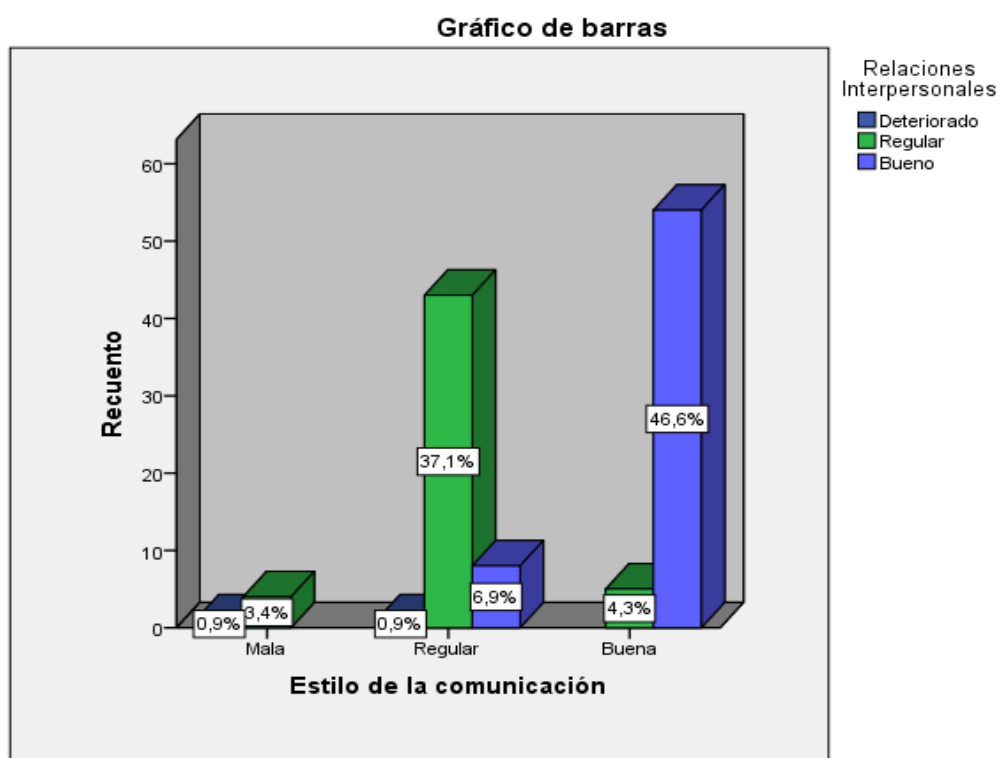


Figura 5. Diagrama de barras agrupadas del Estilo de la Comunicación y las Relaciones Interpersonales

**Interpretación:**

Como se observa en la tabla y figura; el estilo de comunicación en un nivel mala el 0.9%, de los docentes perciben que la relaciones interpersonales están en un nivel de deteriorada, por otro lado, el estilo de comunicación en un nivel regular el 37.1%, de los docentes perciben que la relaciones interpersonales están en un nivel de regular. Así mismo, el estilo de comunicación en un nivel buena el 46.6%, de los docentes perciben que la relaciones interpersonales esta en un nivel de bueno.

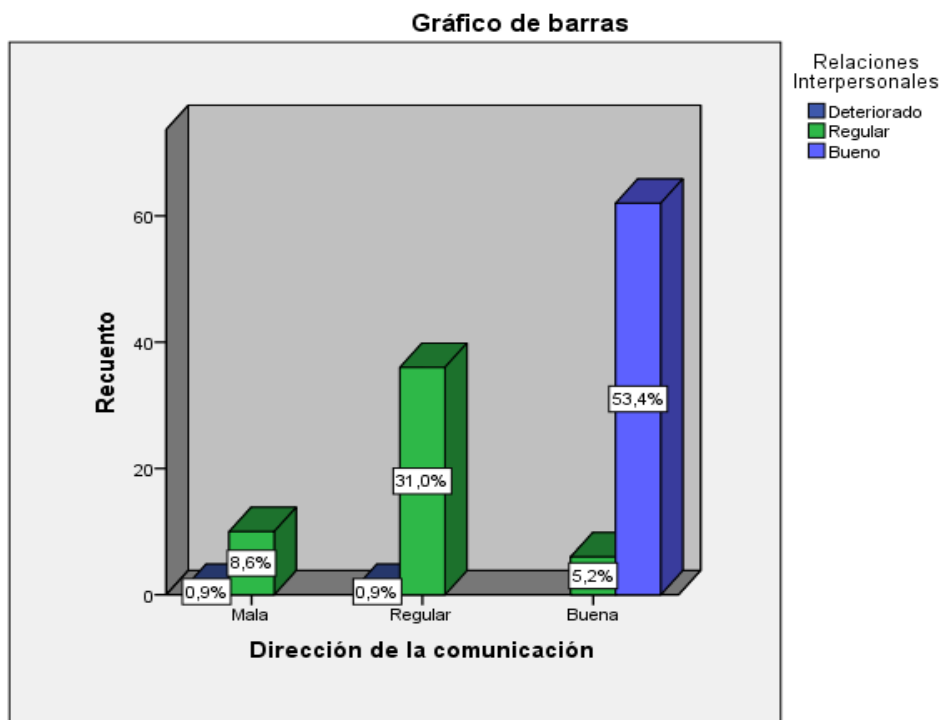
**Tabla 11**

**Dirección de la comunicación y las relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la RED 06, UGEL, 05 San Juan de Lurigancho - 2018.**

|                              |         | Relaciones Interpersonales |         |       | Total  |
|------------------------------|---------|----------------------------|---------|-------|--------|
|                              |         | Deteriorado                | Regular | Bueno |        |
| Dirección de la comunicación | Mala    | 1                          | 10      | 0     | 11     |
|                              |         | 0,9%                       | 8,6%    | 0,0%  | 9,5%   |
|                              | Regular | 1                          | 36      | 0     | 37     |
|                              |         | 0,9%                       | 31,0%   | 0,0%  | 31,9%  |
|                              | Buena   | 0                          | 6       | 62    | 68     |
|                              |         | 0,0%                       | 5,2%    | 53,4% | 58,6%  |
| Total                        |         | 2                          | 52      | 62    | 116    |
|                              |         | 1,7%                       | 44,8%   | 53,4% | 100,0% |

Fuente: Cuestionario Comunicación Asertiva y Relaciones Interpersonales (Anexo 3)





*Figura 6.* Diagrama de barras agrupadas de la Dirección de la Comunicación y las Relaciones Interpersonales

#### Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la dirección de la comunicación en un nivel mala el 0.9%, de los docentes perciben que la relaciones interpersonales están en un nivel de deteriorada, por otro lado, la dirección de la comunicación en un nivel regular el 31%, de los docentes perciben que la relaciones interpersonales están en un nivel de regular. Así mismo, la dirección de la comunicación en un nivel buena el 53.4%, de los docentes perciben que la relaciones interpersonales esta en un nivel de bueno.

#### Prueba de hipótesis general y específica

##### Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de nivel primaria de la RED 06, UGEL, 05 San Juan de Lurigancho – 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de nivel primaria de la RED 6, UGEL, 05 San Juan de Lurigancho – 2018.

Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.01$ , se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Si Valor  $p < 0.01$ , se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ). Y, se acepta  $H_a$

Tabla 12

*Correlación comunicación asertiva y relaciones interpersonales*

| <b>Correlaciones</b> |                            |                             |                       |
|----------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------|
|                      |                            | Relaciones Interpersonales  | Comunicación Asertiva |
| Tau_b de Kendall     |                            | Coefficiente de correlación | 1,000                 |
|                      |                            |                             | ,772**                |
|                      | Relaciones Interpersonales | Sig. (bilateral)            | ,000                  |
|                      |                            | N                           | 116                   |
|                      |                            | Coefficiente de correlación | ,772**                |
|                      | Comunicación Asertiva      | Sig. (bilateral)            | ,000                  |
|                      |                            | N                           | 116                   |

\*La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.772 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de nivel primaria de la RED 06, UGEL, 05 San Juan de Lurigancho – 2018.

### Hipótesis Específica 1

Ha: Existe relación significativa entre el estilo de la comunicación y las relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la RED 06, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2018..

Ho: No existe relación significativa entre el estilo de la comunicación y las relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la RED 06, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2018..

Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.01$ , se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Si Valor  $p < 0.01$ , se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ). Y, se acepta  $H_a$

Tabla 13

*Correlación estilo de la comunicación y las relaciones interpersonales*

| Correlaciones    |                            |                            |                           |
|------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------|
|                  |                            | Relaciones Interpersonales | Estilo de la comunicación |
| Tau_b de Kendall | Coeficiente de correlación | 1,000                      | ,762**                    |
|                  | Sig. (bilateral)           | .                          | ,000                      |
|                  | N                          | 116                        | 116                       |
|                  | Coeficiente de correlación | ,762**                     | 1,000                     |
|                  | Sig. (bilateral)           | ,000                       | .                         |
|                  | N                          | 116                        | 116                       |

\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.762 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza

la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe relación significativa entre el estilo de la comunicación y las relaciones interpersonales en docentes de nivel primaria de la RED 06, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2018.

### Hipótesis Específica 2

Ha: Existe relación significativa entre la dirección de la comunicación y las relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la RED 06, UGEL, 05 San Juan de Lurigancho - 2018

Ho: No existe relación significativa entre la dirección de la comunicación y las relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la RED 06, UGEL, 05 San Juan de Lurigancho - 2018

Regla de decisión;

Si Valor  $p > 0.01$ , se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Si Valor  $p < 0.01$ , se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ). Y, se acepta  $H_a$

Tabla 14

*Correlación dirección de la comunicación y las relaciones interpersonales*

| Correlaciones    |                            |                            |                              |
|------------------|----------------------------|----------------------------|------------------------------|
|                  |                            | Relaciones Interpersonales | Dirección de la comunicación |
| Tau_b de Kendall | Coeficiente de correlación | 1,000                      | ,847**                       |
|                  | Sig. (bilateral)           | .                          | ,000                         |
|                  | N                          | 116                        | 116                          |
|                  | Coeficiente de correlación | ,847**                     | 1,000                        |
|                  | Sig. (bilateral)           | ,000                       | .                            |
|                  | N                          | 116                        | 116                          |

\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.847 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: Existe relación significativa entre la dirección de la comunicación y las relaciones interpersonales en docentes de nivel primaria de la RED 06, UGEL, 05 San Juan de Lurigancho - 2018

## **IV. DISCUSIÓN**

#### 4.1. Discusión

En la tesis denominada comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de nivel primaria de la RED 06, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2018; siendo el objetivo general determinar la relación entre comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de nivel primaria de la Red 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2018. Para el estudio de la variable comunicación asertiva tuvo como autor base a Rodríguez (2015) quien declaró que la comunicación asertiva consiste en la transmisión de mensajes pero en forma clara, precisa, concreta y rápida; de tal manera que la otra persona pueda entenderla y comprenderla y para la variable relaciones interpersonales se ha tomado como autor base S Schutz (1966) consideró que este tipo de relaciones interpersonales están presentes desde que nacemos hasta el fin de nuestros días, en cualquiera de los entornos en los que nos encontremos. Para ello el hombre necesita desarrollarse en un ambiente que le permita ir creciendo con el transcurrir del tiempo.

En relación a la hipótesis general los resultados obtenidos en esta investigación demuestra que existe relación positiva alta entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales del docente a nivel primaria de la Red 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2018. Encontrándose una correlación de 0,772 con un valor calculado para  $p = 0.000$  siendo el valor del nivel significativo igual a 0,01 (bilateral); esto señaló que la correlación es alta. Existiendo una similitud con las conclusiones de la investigación de Gonzales (2015), quien concluyó que existe una alta correlación (rho de Spearman 0,891) entre comunicación asertiva y relaciones interpersonales en directivos y docentes. También existe semejanza con la tesis de Berrocal (2017), quien concluyó que existe una alta correlación (rho de Spearman 0,741) entre comunicación asertiva y ética profesional. Estos antecedentes se aproximan más a la presente investigación. Esto indica que se cumple la teoría de Rodríguez (2015), quien definió que la comunicación asertiva es la transmisión en forma clara, precisa y concisa, rápida y con pertenencia lo que se quiere informar a la otra persona (p.81). Asimismo se cumple la teoría de Schutz (1966), consideró que este tipo de relaciones interpersonales están presentes desde que nacemos hasta el fin de nuestros días, en cualquiera de los entornos en los que nos encontremos.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 1, el resultado del coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.762 demostró

que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 1; concluyéndose que: Existe relación significativa entre el estilo de la comunicación y las relaciones interpersonales en docentes de nivel primaria de la Red 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2018; esto es, el estilo de comunicación en un nivel mala el 0.9%, de los docentes perciben que la relaciones interpersonales están en un nivel de deteriorada, por otro lado, el estilo de comunicación en un nivel regular el 37.1%, de los docentes perciben que la relaciones interpersonales están en un nivel de regular. Así mismo, el estilo de comunicación en un nivel buena el 46.6%, de los docentes perciben que la relaciones interpersonales está en un nivel de bueno.

Igualmente de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 2, El resultado del coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.847 demostró que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 2; concluyéndose que: Existe relación significativa entre la dirección de la comunicación y las relaciones interpersonales en docentes de nivel primaria de la Red 6, UGEL, 05 San Juan de Lurigancho - 2018; esto es, la dirección de la comunicación en un nivel mala el 0.9%, de los docentes perciben que la relaciones interpersonales están en un nivel de deteriorada, por otro lado, la dirección de la comunicación en un nivel regular el 31%, de los docentes perciben que la relaciones interpersonales están en un nivel de regular. Así mismo, la dirección de la comunicación en un nivel buena el 53.4%, de los docentes perciben que la relaciones interpersonales está en un nivel de bueno.

Los resultados de la tesis se pueden aplicar para realizar indagaciones futuras sobre la relación que existe entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales entre docentes. Por otro lado es preciso realizar indagaciones con muestras similares en otras redes educativas de la región para poner en cuestionamiento la generalización de estos resultados y las conclusiones que sean favorables y así contrastar el cumplimiento de las teorías.



## **V. CONCLUSIONES**

- Primera:** La presente investigación respecto a la hipótesis general, demostró que existe una relación significativa entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la Red 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.772, demostrando una alta asociación entre las variables.
- Segunda:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 1, demostró que existe una relación significativa entre el estilo de la comunicación y las relaciones interpersonales en docentes de nivel primaria de la Red 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.762, demostrando una alta asociación entre las variables.
- Tercera:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 2, demostró que existe una relación significativa entre la dirección de la comunicación y las relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la Red 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.847, demostrando una alta asociación entre las variables.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Primera:** Respecto a la Comunicación Asertiva se sigue a los docentes que empleen un lenguaje adecuado, coherente y pertinente al momento de comunicar una idea, opinión o sentimiento, para que de esta manera se dé una buena comunicación y las relaciones interpersonales no se vean perjudicadas, ni deterioradas y así conlleve al logro de los objetivos institucionales.
- Segunda:** A los directores de las instituciones educativas de la red N° 6 se recomienda trabajar en un ambiente de respeto, donde prime la comunicación asertiva tanto a nivel de directivos como de docentes. Permitiendo así el desarrollo de un buen clima a nivel institucional, desarrollando todas las metas y propósitos planteados por cada institución educativa.
- Tercera:** Respecto a las Relaciones Interpersonales se sigue que los docentes propicien espacios de recreación y esparcimiento para que en ese interactuar se fortalezcan las relaciones de compañerismo y ayuda mutua. Permitiendo la integración de todo el grupo y de esta manera adopten un compromiso de contribuir con la buena marcha y efectividad de la institución educativa.
- Cuarta :** Se recomienda a los directivos y docentes respecto a las Relaciones Interpersonales que se programen talleres de capacitación sobre el trabajo colaborativo afianzando las relaciones de amistad entre todos los compañeros de trabajo, donde todos se sientan involucrados y que nadie se sienta excluido del grupo. Generando un clima de autoconfianza y afecto por el otro. .

## **VII. REFERENCIAS**

Alberti y Emmons (1978) *Teoría de la asertividad*. Recuperado de:  
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/articulo351\_2.pdf

Anguiano , K. (2014). *La teoría estructuralista* . (2a ed.). Mexico: Pearson.

Barba, M. (2014). “ *La gestión de recursos humanos y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas*”(Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Baron, S. (2005) *Empatía Cero*. España: Alianza Editorial.

Berrocal, E. (2017). “*Comunicación Asertiva y Ética Profesional en docentes de primaria de la Red 22, UgeL 01, San Juan de Miraflores*”. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

Brunet, C. (1987). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson Educación.

Cardenas, J. (2016). “*La comunicación asertiva y las relaciones interpersonales*” (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos.

Chiavenato, I. (2006). *Administración del talento humano*. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3a ed.). México: Thomson Editores S.A.

Chiavenato, I. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. (5ta ed.). México: Mc Graw Hill.

Collen, K. (2015). *Teoría de la asertividad*. México: Mc Graw Hill.

Dance, F. ( 1970). *Perspectivas de la Comunicación* . New York: Platinum Graphic.

De Vellis, G. (2006). *La medición en ciencias sociales y en la psicología, en Estadística con SPSS y metodología de la investigación*. México: Trillas.

- Gardner, H. (1994). *Estructura de la mente. La teoría de las inteligencias múltiples*. México. Fondo de Cultura Económica.
- Garcés, J. (2011). *Dirección de la comunicación*. México: Mc Graw Hill.
- Gonzalez, I. (2005). *Tipos de comunicación*. México: Publicaciones Mc Sheffield.
- Gonzales, J. (2015). “*Comunicación asertiva del directivo y relaciones interpersonales en la educación media general*”, (Tesis maestría). Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Venezuela.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). México: Mc. Graw-Hill.
- Madrigal, C. (2002). *Comunicación eficaz*. (2da ed.). España: Oceano.
- Minitab, (2016). *Estadísticos de Contraste*. Recuperado de: <http://support.minitab.com/es-mx/minitab/17/topic-library/basic-statistics-and-graphs/tables/other-statistics-and-tests/what-is-kendall-s-tau-b/>
- Pipa, K. (2013). *Talleres de relaciones interpersonales para mejorar el clima organizacional de la institución educativa Alfredo Vargas Guerra, Pucallpa, Ucayali, 2013*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú) Recuperada de: <https://es.scribd.com/doc/145312080/Informe-de-Tesis-Del-2013>
- Riso, C. (2012). *La comunicación asertiva*. (1ra ed.). Mexico: Mc Graw.
- Roca, E. (2003). *Como mejorar tus habilidades sociales*. (1ra ed.). España: ACDE Ediciones
- Robbins, S. (2003). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Petrince Hall.
- Robbins, S. (2006). *Administración*. Mexico: Petrince Hall.
- Sanabria, L. (2017). “*Formas de comunicación presentes en las relaciones interpersonales*”(Tesis de maestría). San Juan de la China de Ibagué. Colombia.

- Santiago, S. (2016). “*Comunicación asertiva y satisfacción laboral del docente de la Red 09, Ugel-05*”. (Tesis de maestría). Universidad Cesar vallejo. Lima, Perú.
- Remor, B. (2013). *Empatía. Bogotá, Colombia: Editor Delta Publicaciones.*
- Rodriguez, A. (2015). *Comunicación asertiva en el personal de la organización.* Lima, Perú: San Marcos.
- Schutz, W. (1966). *FIRO: Three Dimensional theory of Interpersonal Behavior.* Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Schutz, W. (2001). “*Todos somos uno*”: La cultura de los encuentros. Buenos Aires, Argentina : Amorrortu.
- Sime, L. (2002). *Hacia una Pedagogía de la Convivencia.* Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Stoner J., Freeman R, Gilbert D. (1996) *Administración* (Sta ed.). México D.F, México: Editorial Prentice Hall.
- Soletto, G. y Otero, M. (2007). *Comunicación asertiva en las personas.* México: Trillas.
- Soto, R. (2014). *La tesis de Maestría y Doctorado en cuatro pasos.* Perú: Public UCV.
- Thompson y Strickland. (2004). *Administración Estratégica.* México: Mc Graw Hill.
- Van Der, C. (2005). *El libro de las habilidades de comunicación.* México: Mc Graw Hill.
- Watzlawick, P. (1967). *Axiomas básicos de comunicacion.* España: Herder
- Zambrano, W. (2015). “*Comunicación asertiva y manejo de conflictos laborales en educación básica primaria*”.(Tesis de maestría). Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Venezuela.



## **ANEXO 1**

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

COMUNICACIÓN ASERTIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES, RED 6, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2018.

**Br. Laura Amelia Cano Osorio**

| PROBLEMA  | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS   | VARIABLES E INDICADORES                       |  |             |  |                  |
|---|---|---|---|--|-------------|--|------------------|
| <p><b>Problema General:</b><br/>¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la RED 06, UGEL, 05 San Juan de Lurigancho - 2018.</p> <p><b>Problemas Específicos:</b><br/><br/>¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de la comunicación y las relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la RED 06, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dirección de la comunicación y las relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la RED 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho- 2018?</p> | <p><b>Objetivo general:</b><br/>Determinar la relación entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la RED 06, UGEL, 05 San Juan de Lurigancho - 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b><br/><br/>Determinar la relación entre el estilo de la comunicación y las relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la RED 06, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la dirección de la comunicación y las relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la RED 06, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2018.</p> | <p><b>Hipótesis general:</b><br/>Existe relación significativa entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la RED 06, UGEL, 05 San Juan de Lurigancho - 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b><br/><br/>Existe relación significativa entre el estilo de la comunicación y las relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la RED 06, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre la dirección de la comunicación y las relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la RED 06, UGEL, 05 San Juan de Lurigancho - 2018.</p> | <b>Variable 1 COMUNICACIÓN ASERTIVA.</b>      |  |             |  |                  |
|   |   |   | Dimensiones                                   |  | Indicadores | Ítems  | Niveles o rangos |
|   |   |   | Estilo de la comunicación.                    | Empatía<br>Asertividad<br>Concreción<br>Claridad                       | 1-16        | Buena<br>(98-130)<br>Regular<br>(62-97)<br>Mala<br>(26-61)             |                  |
|   |   |   | Dirección de la comunicación                  | Descendente<br>Ascendente<br>Lateral                                   | 17-26       |  |                  |
|   |   |   | <b>Variable 2: RELACIONES INTERPERSONALES</b> |  |             |  |                  |
|   |   |   | Dimensiones                                   |  | Indicadores | Ítems  | Niveles o rangos |
|   |   |   | Inclusión                                     | Aceptación<br>Integración<br>Valoración<br>Comunicación                | 1-12        | Bueno<br>(93-125)<br><br>Regular<br>(59-92)<br><br>Deteriorada<br>(58) |                  |
|   |   |   | Control                                       | Influencia<br>Responsabilidades<br>Actividad<br>Objetivos<br>Progresos | 13-20       |  |                  |
|   |   |   | Afecto  | Respeto<br>Estimación  | 21-2        |  |                  |

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN   | POBLACIÓN Y MUESTRA  | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS   | ESTADÍSTICA A UTILIZAR   |
|--|--|---|--|
| <b>TIPO:</b> Aplicada<br><br><b>DISEÑO:</b> No experimental<br><br><b>NIVEL:</b> Correlacional<br><br><b>MÉTODO:</b> Hipotético Productivo<br><br><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo | <b>POBLACIÓN:</b> Docentes de la Red educativa N° 6, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.<br><br><b>TIPO DE MUESTRA:</b><br><b>No probabilístico</b><br><br><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b><br><b>116 docentes</b> | <b>Variable 1</b><br>Comunicación asertiva<br><br>Técnica: Encuesta<br>Instrumentos: Cuestionario<br>Autor: Elaboración propia.<br>Año: 2018<br>Monitoreo: abril- julio<br>Ámbito de Aplicación: Red 6, Ugel 05. San Juan de Lurigancho<br>Forma de Administración: Directa<br><br><b>Variable 2:</b><br>Relaciones interpersonales<br><br>Técnicas: Encuesta<br>Instrumentos: Cuestionario<br>Autor: Elboracion propia.<br>Año: 2018<br>Monitoreo: abril-julio<br>Ámbito de Aplicación: Red 6, Ugel 05. San Juan de Lurigancho<br>Forma de Administración: Directa | <b>DESCRIPTIVA</b><br><br>Tabla de frecuencia y figuras<br><br><b>INFERENCIAL</b><br><br><b>Nivel de Significación:</b> Según Hernández, Fernández y Batista, (2010) Si es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error). (p. 305)<br><br><b>Tau-b de Kendall:</b> “La tau-b de Kendall es una medida no paramétrica de asociación para los datos ordinales. Los datos ordinales son variables categóricas que tienen tres o más niveles con un orden natural, como totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, neutral, de acuerdo y totalmente de acuerdo” (p. s/n) |

## **ANEXO 2**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Instrumento para evaluar la comunicación asertiva en docentes.

**OBJETIVO:**

Determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 6°, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2018.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Comunicación asertiva en docentes de la Red 6°, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.

**DIRIGIDO A:**

A docentes del nivel primaria de la Red 6°, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Ledesma Cuadros Mildred Jénica

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Dra. en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

|          |  |       |      |          |
|----------|--|-------|------|----------|
| Muy alto | Alto <input checked="" type="checkbox"/> | Medio | Bajo | Muy bajo |
|----------|--|-------|------|----------|



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros  
CPPD N° 051427  
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
DNI: 09936465



[Firma]

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....09936465.....

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA**

| N° | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Estilo de la comunicación</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Cuando alguien está triste, le brindo mi apoyo, lo motivo y hago que reflexione sobre su situación.     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | Antes de juzgar a alguien, suelo primero ponerme en su lugar.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | Muestro solidaridad cuando un compañero de trabajo lo necesita.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | Me molesta que un compañero(a) no haya hecho la tarea como habían quedado.                              | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5  | Cuando observo una situación injusta sé esperar el momento adecuado y actuar con prudencia.             | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | Soy abierto franco en cuanto a expresar mis sentimientos frente a mis compañeros de trabajo.            | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7  | Pongo atención e interés cuando los demás dan su opinión.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8  | Trato de entender las posturas de los demás, aunque no esté de acuerdo con ellos.                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9  | Cuando doy una opinión me centro en el objetivo y no en lo personal.                                    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10 | Centro mi participación en los asuntos que son realmente importantes evitando rodeos.                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11 | Siento que los demás se aburren cuando entablo una conversación.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12 | Cuando hablo con los demás, mantengo contacto visual y una postura adecuada.                            | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 13 | Utilizo palabras adecuadas y acciones para ayudar a comprender la información.                          | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14 | Muestro serenidad en la voz tanto como en las palabras, cuando converso con los demás.                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 15 | Cuando doy mi opinión trato de no dejar dudas sobre qué hay que hacer, cuándo, cómo, dónde y con quién. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 16 | Cuando tengo algo que decirlo lo hago de la forma más sencilla y breve.                                 | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Dirección de la comunicación</b>  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 17 | Desarrollo una buena comunicación con todos los integrantes de mi institución educativa.                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 18 | Siento que mis opiniones son tomadas en cuenta por los directivos.                                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 19 | Los mensajes o instrucciones que imparten mis superiores son emitidos con claridad.                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

|    |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|
| 20 | En su momento, estoy enterado de todos los mensajes que son impartidos por los directivos.            | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 21 | Me interesa contribuir con el logro de los objetivos de mi institución.                               | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 22 | Siento que me dan esa plena libertad para poder formar por afinidad profesional mi equipo de trabajo. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 23 | Siento que confían en mí para tomar decisiones y solucionar problemas a través de un consenso.        | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 24 | Tengo la confianza de mis compañeros de trabajo como para delegarme funciones y responsabilidades.    | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 25 | Converso constantemente con mis colegas, permitiéndome una interrelación sincera y directa.           | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 26 | Siento que llego a un mutuo acuerdo con mis colegas o directivos cuando se presenta un conflicto.     | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Sedesma Cuadros Mildred S. DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 07 de julio del 2018

  
Firma del experto


  
Dra. Mildred Yénica Ledesma Cuadros  
C.P.P. N° 051827  
CATEGORÍA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
DNI: 09936465



## MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : "Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red N°6 – Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2018".

| VARIABLE              | DIMENSIÓN                    | INDICADOR   | ITEMS     | OPCIÓN DE RESPUESTA |            |               |              |         | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |  |  |   | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|-----------------------|------------------------------|-------------|-----------|---------------------|------------|---------------|--------------|---------|---|--|--|---|---------------------------------|
|                       |                              |             |           | NUNCA               | CASI NUNCA | ALGUNAS VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |                                 |
| COMUNICACIÓN ASERTIVA | ESTILO DE LA COMUNICACIÓN    | EMPATIA     | Del 1-16  |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                       |                              | ASERTIVIDAD |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                       |                              | CONCRECIÓN  |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                       |                              | CLARIDAD    |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                       | DIRECCIÓN DE LA COMUNICACIÓN | DESCENDENTE | Del 17-26 |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                       |                              | ASCENDENTE  |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                       |                              | LATERAL     |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |

  
**UCV**  
 UNIVERSIDAD CAYMA  
 ESCUELA 1-1 POSTGRADO  
 Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros  
 CPPN N° 051627  
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
 DNI: 00836486



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES**

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Inclusión</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Me siento aceptado por mis compañeros (as) de trabajo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | Los docentes con quienes trabajo tienen una buena imagen de mí  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | Me siento integrado al grupo de trabajo en el que laboro.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5  | Me involucro activamente en las actividades programadas de la I.E.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | Cumplo con los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7  | Me gusta participar de las actividades sociales del grupo docente con el que trabajo.                                 | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8  | Mis compañeros de trabajo valoran mi participación en las actividades de la institución.                              | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9  | En las actividades sociales y de recreación entre docentes de la institución, prevalece el respeto.                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10 | En las reuniones de trabajo siento que mis aportaciones no son tomadas en cuenta.                                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11 | Cuando converso con alguien lo hago siempre de manera positiva.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12 | Me intereso por tener una buena comunicación con los directivos y el personal docente.                                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Control</b>   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 13 | Percibo que puedo influenciar positivamente dentro de mi grupo de trabajo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14 | Cumplo con mis responsabilidades que me encomiendan dentro del equipo de trabajo.                                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 15 | Colaboro con el (los) directivo(s) para el logro de los objetivos y así mejorar positivamente el ambiente de trabajo. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 16 | Disfruto organizando actividades sociales y de recreación que favorezcan el clima institucional.                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 17 | Participo activamente en las actividades programadas en la institución educativa.                                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |






## MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : "Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red N°6 – Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2018".

| VARIABLE                     | DIMENSIÓN | INDICADOR         | ITEMS     | OPCIÓN DE RESPUESTA |            |               |              |         | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |  |  |   | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|------------------------------|-----------|-------------------|-----------|---------------------|------------|---------------|--------------|---------|---|--|--|---|---------------------------------|
|                              |           |                   |           | NUNCA               | CASI NUNCA | ALGUNAS VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |                                 |
| RELACIONES INTERPERSONALES . | INCLUSIÓN | ACEPTACION ...    | Del 1-12  |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                              |           | INTEGRACION       |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                              |           | VALORACION        |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                              |           | COMUNICACION      |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                              | CONTROL   | INFLUENCIA        | Del 13-20 |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                              |           | RESPONSABILIDADES |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                              |           | ACTIVIDAD         |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                              |           | OBJETIVOS....     |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                              |           | PROGRESOS..       |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                              | AFECTO    | RESPETO           | 21-25     |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                              |           | ESTIMACION .....  |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |

  
**UCV** UNIVERSIDAD CAYMA  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
 Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros  
 CPPe N° 051827  
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
 DNI: 00936466

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Instrumento para evaluar la comunicación asertiva en docentes.

**OBJETIVO:**

Determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 6°, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2018.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Comunicación asertiva en docentes de la Red 6°, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.

**DIRIGIDO A:**

A docentes del nivel primaria de la Red 6°, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Garay Peña Luis Edilberto

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Dr. en educación.

**VALORACIÓN:**

|          |                 |       |      |          |
|----------|-----------------|-------|------|----------|
| Muy alto | <del>Alto</del> | Medio | Bajo | Muy bajo |
|----------|-----------------|-------|------|----------|

  
FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....06705891.....

# **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA**

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Estilo de la comunicación</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Cuando alguien está triste, le brindo mi apoyo, lo motivo y hago que reflexione sobre su situación.     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | Antes de juzgar a alguien, suelo primero ponerme en su lugar.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | Muestro solidaridad cuando un compañero de trabajo lo necesita.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | Me molesta que un compañero(a) no haya hecho la tarea como habían quedado.                              | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5  | Cuando observo una situación injusta sé esperar el momento adecuado y actuar con prudencia.             | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | Soy abierto franco en cuanto a expresar mis sentimientos frente a mis compañeros de trabajo.            | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7  | Pongo atención e interés cuando los demás dan su opinión.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8  | Trato de entender las posturas de los demás, aunque no esté de acuerdo con ellos.                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9  | Cuando doy una opinión me centro en el objetivo y no en lo personal.                                    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10 | Centro mi participación en los asuntos que son realmente importantes evitando rodeos.                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11 | Siento que los demás se aburren cuando entablo una conversación.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12 | Cuando hablo con los demás, mantengo contacto visual y una postura adecuada.                            | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 13 | Utilizo palabras adecuadas y acciones para ayudar a comprender la información.                          | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14 | Muestro serenidad en la voz tanto como en las palabras, cuando converso con los demás.                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 15 | Cuando doy mi opinión trato de no dejar dudas sobre qué hay que hacer, cuándo, cómo, dónde y con quién. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 16 | Cuando tengo algo que decirlo lo hago de la forma más sencilla y breve.                                 | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Dirección de la comunicación</b>  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 17 | Desarrollo una buena comunicación con todos los integrantes de mi institución educativa.                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 18 | Siento que mis opiniones son tomadas en cuenta por los directivos.                                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 19 | Los mensajes o instrucciones que imparten mis superiores son emitidos con claridad.                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

|    |   |   |  |   |  |  |  |
|----|---|---|--|---|--|--|--|
| 20 | En su momento, estoy enterado de todos los mensajes que son impartidos por los directivos.            | ✓ |  | ✓ |  |  |  |
| 21 | Me interesa contribuir con el logro de los objetivos de mi institución.                               | ✓ |  | ✓ |  |  |  |
| 22 | Siento que me dan esa plena libertad para poder formar por afinidad profesional mi equipo de trabajo. | ✓ |  | ✓ |  |  |  |
| 23 | Siento que confían en mí para tomar decisiones y solucionar problemas a través de un consenso.        | ✓ |  | ✓ |  |  |  |
| 24 | Tengo la confianza de mis compañeros de trabajo como para delegarme funciones y responsabilidades.    | ✓ |  | ✓ |  |  |  |
| 25 | Converso constantemente con mis colegas, permitiéndome una interrelación sincera y directa.           | ✓ |  | ✓ |  |  |  |
| 26 | Siento que llego a un mutuo acuerdo con mis colegas o directivos cuando se presenta un conflicto.     | ✓ |  | ✓ |  |  |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable y muy adecuada  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Larroy Peña Luis Edulberto DNI: 06705891

Grado y Especialidad del validador: Dr. en educación

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**San Juan de Lurigancho 07 de julio del 2018**

  
 .....  
 Firma del experto



## MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : "Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red N°6 – Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2018".

| VARIABLE              | DIMENSIÓN                    | INDICADOR   | ITEMS     | OPCIÓN DE RESPUESTA |            |               |              |         | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |  |  |   | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|-----------------------|------------------------------|-------------|-----------|---------------------|------------|---------------|--------------|---------|---|--|--|---|---------------------------------|
|                       |                              |             |           | NUNCA               | CASI NUNCA | ALGUNAS VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |                                 |
| COMUNICACIÓN ASERTIVA | ESTILO DE LA COMUNICACIÓN    | EMPATIA     | Del 1-16  |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                       |                              | ASERTIVIDAD |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                       |                              | CONCRECIÓN  |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                       |                              | CLARIDAD    |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                       | DIRECCIÓN DE LA COMUNICACIÓN | DESCENDENTE | Del 17-26 |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                       |                              | ASCENDENTE  |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                       |                              | LATERAL     |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |



## MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Instrumento para evaluar las relaciones interpersonales en docentes.

**OBJETIVO:**

Determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 6°, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2018.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Las relaciones interpersonales en docentes de la Red 6°, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.

**DIRIGIDO A:**

A docentes del nivel primaria de la Red 6°, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

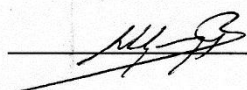
García Peña Luis Edelberto .

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Dr. en educación

**VALORACIÓN:**

|          |                 |       |      |          |
|----------|-----------------|-------|------|----------|
| Muy alto | <del>Alto</del> | Medio | Bajo | Muy bajo |
|----------|-----------------|-------|------|----------|



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....06705891.....



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES**

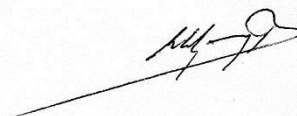
| N° | DIMENSIONES / Ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 1: Inclusión</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Me siento aceptado por mis compañeros (as) de trabajo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | Los docentes con quienes trabajo tienen una buena imagen de mí  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | Me siento integrado al grupo de trabajo en el que laboro.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5  | Me involucro activamente en las actividades programadas de la I.E.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | Cumplo con los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7  | Me gusta participar de las actividades sociales del grupo docente con el que trabajo.                                 | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8  | Mis compañeros de trabajo valoran mi participación en las actividades de la institución.                              | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9  | En las actividades sociales y de recreación entre docentes de la institución, prevalece el respeto.                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10 | En las reuniones de trabajo siento que mis aportaciones no son tomadas en cuenta.                                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11 | Cuando converso con alguien lo hago siempre de manera positiva.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12 | Me intereso por tener una buena comunicación con los directivos y el personal docente.                                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
|    | <b>DIMENSIÓN 2: Control</b>   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| 13 | Percibo que puedo influenciar positivamente dentro de mi grupo de trabajo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14 | Cumplo con mis responsabilidades que me encomiendan dentro del equipo de trabajo.                                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 15 | Colaboro con el (los) directivo(s) para el logro de los objetivos y así mejorar positivamente el ambiente de trabajo. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 16 | Disfruto organizando actividades sociales y de recreación que favorezcan el clima institucional.                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 17 | Participo activamente en las actividades programadas en la institución educativa.                                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |



## MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : "Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red N°6 – Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2018".

| VARIABLE                     | DIMENSIÓN | INDICADOR         | ITEMS     | OPCIÓN DE RESPUESTA |            |               |              |         | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |  |  |   | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|------------------------------|-----------|-------------------|-----------|---------------------|------------|---------------|--------------|---------|---|--|--|---|---------------------------------|
|                              |           |                   |           | NUNCA               | CASI NUNCA | ALGUNAS VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |                                 |
| RELACIONES INTERPERSONALES . | INCLUSIÓN | ACEPTACION ...    | Del 1-12  |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                              |           | INTEGRACION       |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                              |           | VALORACION        |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                              |           | COMUNICACION      |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                              | CONTROL   | INFLUENCIA        | Del 13-20 |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                              |           | RESPONSABILIDADES |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                              |           | ACTIVIDAD         |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                              |           | OBJETIVOS....     |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                              |           | PROGRESOS..       |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                              | AFECTO    | RESPECTO          | 21-25     |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |
|                              |           | ESTIMACION .....  |           |                     |            |               |              |         | ✓   | ✓  | ✓  | ✓   |                                 |



## **ANEXO 3**

## Prueba piloto

| N° |                           |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----|---------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
|    | Estilo de la comunicación |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | Dirección de la comunicación |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|    | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                           | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 1  | 2                         | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 2  | 4                         | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 3  | 3                         | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2                            | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  |
| 4  | 4                         | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 5  | 2                         | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 6  | 4                         | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 7  | 3                         | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2                            | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  |
| 8  | 4                         | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 9  | 4                         | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2                            | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  |
| 10 | 4                         | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 11 | 4                         | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2                            | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  |
| 12 | 4                         | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 13 | 1                         | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1  | 1  | 3  | 1  | 1  | 3  | 1  | 2                            | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  |
| 14 | 4                         | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 15 | 4                         | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2                            | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  |
| 16 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 17 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 18 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 19 | 4                         | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2                            | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  |
| 20 | 4                         | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 21 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 22 | 4                         | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 23 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 24 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 25 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 26 | 4                         | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2                            | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  |
| 27 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 28 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 29 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 30 | 4                         | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2                            | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  |

| Nº | RELACIONES INTERPERSONALES PILOTO |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |  |  |
|----|-----------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|--|--|
|    | 1                                 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |   |  |  |
| 1  | 1                                 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 |  |  |
| 2  | 3                                 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3 |  |  |
| 3  | 4                                 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3 |  |  |
| 4  | 3                                 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 |  |  |
| 5  | 4                                 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 |  |  |
| 6  | 3                                 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3 |  |  |
| 7  | 4                                 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3 |  |  |
| 8  | 4                                 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 |  |  |
| 9  | 3                                 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2 |  |  |
| 10 | 3                                 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3 |  |  |
| 11 | 4                                 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3 |  |  |
| 12 | 4                                 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 |  |  |
| 13 | 3                                 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2 |  |  |
| 14 | 3                                 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3 |  |  |
| 15 | 4                                 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3 |  |  |
| 16 | 4                                 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 |  |  |
| 17 | 4                                 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 |  |  |
| 18 | 3                                 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3 |  |  |
| 19 | 4                                 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 2  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 1  | 1 |  |  |
| 20 | 4                                 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 |  |  |
| 21 | 4                                 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 |  |  |
| 22 | 3                                 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3 |  |  |
| 23 | 4                                 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 |  |  |
| 24 | 4                                 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 |  |  |
| 25 | 4                                 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 |  |  |
| 26 | 4                                 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3 |  |  |
| 27 | 4                                 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 |  |  |
| 28 | 4                                 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 |  |  |
| 29 | 4                                 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 |  |  |
| 30 | 4                                 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3 |  |  |

## **ANEXO 4**

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA COMUNICACIÓN ASERTIVA EN DOCENTES

**INDICACIÓN:** Lea atentamente cada pregunta y marque con una X la opción que le parezca apropiada. El valor 1 representa el más bajo y 5 el más alto.

|  | 1=Nunca   | 2=Casi nunca | 3=Algunas veces | 4=La mayoría de veces | 5= Siempre |
|--|---|--------------|-----------------|-----------------------|------------|
| <b>ITEM</b>                                    |   |              |                 |                       |            |
| <b>Dimensión: Estilo de Comunicación</b>       |   |              |                 |                       |            |
| 1.   | Cuando alguien está triste, le brindo mi apoyo, lo motivo y hago que reflexione sobre su situación.     |              |                 |                       |            |
| 2.   | Antes de juzgar a alguien, suelo primero ponerme en su lugar.   |              |                 |                       |            |
| 3.   | Muestro solidaridad cuando un compañero de trabajo lo necesita.   |              |                 |                       |            |
| 4.   | Te molesta que un compañero(a) no haya hecho la tarea como habían quedado.                              |              |                 |                       |            |
| 5.   | Cuando observo una situación injusta sé esperar el momento adecuado y actuar con prudencia.             |              |                 |                       |            |
| 6.   | Soy abierto franco en cuanto a expresar mis sentimientos frente a mis compañeros de trabajo.            |              |                 |                       |            |
| 7.   | Pongo atención e interés cuando los demás dan su opinión .  |              |                 |                       |            |
| 8.   | Trato de entender las posturas de los demás, aunque no esté de acuerdo con ellos.                       |              |                 |                       |            |
| 9.   | Cuando das una opinión te centras en el objetivo y no en lo personal.                                   |              |                 |                       |            |
| 10.  | Centras tu participación en los asuntos que son realmente importantes evitando rodeos.                  |              |                 |                       |            |
| 11.  | Sientes que los demás se aburren cuando entablas una conversación.                                      |              |                 |                       |            |
| 12.  | Cuando hablo con los demás, mantengo contacto visual y una postura adecuada.                            |              |                 |                       |            |
| 13.  | Utilizo palabras adecuadas y acciones para ayudar a comprender la información.                          |              |                 |                       |            |
| 14.  | Muestro serenidad en la voz tanto como en las palabras, cuando converso con los demás.                  |              |                 |                       |            |
| 15.  | Cuando doy mi opinión trato de no dejar dudas sobre qué hay que hacer, cuándo, cómo, dónde y con quién. |              |                 |                       |            |
| 16.  | Cuando tengo algo que decirlo lo hago de la forma más sencilla y breve.                                 |              |                 |                       |            |
| <b>Dimensión: Dirección de la Comunicación</b> |   |              |                 |                       |            |
| 17.  | Desarrollo una buena comunicación con todos los integrantes de mi institución educativa.                |              |                 |                       |            |
| 18.  | Siento que mis opiniones son tomadas en cuenta por los directivos.                                      |              |                 |                       |            |
| 19.  | Los mensajes o instrucciones que imparten mis superiores son emitidos con claridad.                     |              |                 |                       |            |



|     |   |  |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 20. | En su momento, estoy enterado de todos los mensajes que son impartidos por los directivos.            |  |  |  |  |  |
| 21. | Me interesa contribuir con el logro de los objetivos de mi institución.                               |  |  |  |  |  |
| 22. | Siento que me dan esa plena libertad para poder formar por afinidad profesional mi equipo de trabajo. |  |  |  |  |  |
| 23. | Siento que confían en mí para tomar decisiones y solucionar problemas a través de un consenso.        |  |  |  |  |  |
| 24. | Tengo la confianza de mis compañeros de trabajo como para delegarme funciones y responsabilidades.    |  |  |  |  |  |
| 25. | Converso constantemente con mis colegas, permitiéndome una interrelación sincera y directa.           |  |  |  |  |  |
| 26. | Siento que llego a un mutuo acuerdo con mis colegas o directivos cuando se presenta un conflicto.     |  |  |  |  |  |

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES

INDICACIÓN: Lea atentamente cada pregunta y marque con una X la opción que le parezca apropiada. El valor 1 representa el más bajo y 5 el más alto.

|                |                     |                        |                              |                   |
|----------------|---------------------|------------------------|------------------------------|-------------------|
| <b>1=Nunca</b> | <b>2=Casi nunca</b> | <b>3=Algunas veces</b> | <b>4=La mayoría de veces</b> | <b>5= Siempre</b> |
|----------------|---------------------|------------------------|------------------------------|-------------------|

| ITEM                        |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|
| <b>DIMENSIÓN: INCLUSIÓN</b> |   |   |   |   |   |   |
| 1.                          | Me siento aceptado por mis compañeros (as) de trabajo.  |   |   |   |   |   |
| 2.                          | Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo.  |   |   |   |   |   |
| 3.                          | Los docentes con quienes trabajo tienen una buena imagen de mí  |   |   |   |   |   |
| 4.                          | Me siento integrado al grupo de trabajo en el que laboro.   |   |   |   |   |   |
| 5.                          | Me involucro activamente en las actividades programadas de la I.E.  |   |   |   |   |   |
| 6.                          | Cumplo con los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.  |   |   |   |   |   |
| 7.                          | Me gusta participar de las actividades sociales del grupo docente con el que trabajo.                                 |   |   |   |   |   |
| 8.                          | Mis compañeros de trabajo valoran mi participación en las actividades de la institución.                              |   |   |   |   |   |
| 9.                          | En las actividades sociales y de recreación entre docentes de la institución, prevalece el respeto.                   |   |   |   |   |   |
| 10.                         | En las reuniones de trabajo siento que mis aportaciones no son tomadas en cuenta.                                     |   |   |   |   |   |
| 11.                         | Cuando converso con alguien lo hago siempre de manera positiva.   |   |   |   |   |   |
| 12.                         | Me intereso por tener una buena comunicación con los directivos y el personal docente.                                |   |   |   |   |   |
| <b>DIMENSIÓN CONTROL</b>    |   |   |   |   |   |   |
| 13.                         | Percibo que puedo influenciar positivamente dentro de mi grupo de trabajo.  |   |   |   |   |   |
| 14.                         | Cumplo con mis responsabilidades que me encomiendan dentro del equipo de trabajo.                                     |   |   |   |   |   |
| 15.                         | Colaboro con el (los) directivo(s) para el logro de los objetivos y así mejorar positivamente el ambiente de trabajo. |   |   |   |   |   |
| 16.                         | Disfruto organizando actividades sociales y de recreación que favorezcan el clima institucional.                      |   |   |   |   |   |
| 17.                         | Participo activamente en las actividades programadas en la institución educativa.                                     |   |   |   |   |   |
| 18.                         | Me preocupo por la integración del grupo de trabajo para obtener resultados positivos.                                |   |   |   |   |   |
| 19.                         | Percibo que mis opiniones son tomadas en cuenta al plantear los objetivos institucionales.                            |   |   |   |   |   |
| 20.                         | Siento que mis aportaciones pueden influenciar positivamente en el desempeño laboral de mis compañeros.               |   |   |   |   |   |

| <b>DIMENSIÓN AFECTO</b> |  |  |  |  |  |
|-------------------------|--|--|--|--|--|
| 21.                     | Centro mi interés en objetivos personales, antes que en los del grupo docente con los que trabajo.         |  |  |  |  |
| 22.                     | Respeto y valoro el trabajo que realizan mis compañeros en la institución donde laboro.                    |  |  |  |  |
| 23.                     | Los docentes respetan el trabajo que realizo en la institución.  |  |  |  |  |
| 24.                     | Puedo mantener una buena estima con las personas de mi entorno laboral.                                    |  |  |  |  |
| 25.                     | Las relaciones interpersonales influyen positivamente en las funciones laborales dentro de la institución. |  |  |  |  |

## **ANEXO 5**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

*“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”*

Lima, 26 de junio de 2018

Carta P.216 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)  
**NANCY REATEGUI DÍAZ**  
**I.E N° 171-3 SEÑOR DE LOS MILAGROS**  
 Atención:  
**DIRECTORA**

**Asunto:** Carta de Presentación alumno LAURA AMELIA CANO OSORIO

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LAURA AMELIA CANO OSORIO** identificado(a) con DNI N.° **10125395** y código de matrícula N.° **7001137155**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**COMUNICACIÓN ASERTIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA RED 6, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO 2018.**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas a las área correspondientes y poder recabar información necesaria.

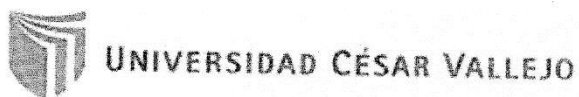
Con este motivo, le saluda atentamente,

**Dr. Raúl Delgado Arenas**

Jefe de Unidad

ESCUELA DE POSGRADO

FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado**“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”*

Lima, 26 de junio de 2018

Carta P.214 – 2018 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**  
**AYON SARMIENTO LIGORIO JESÚS**  
**I.E N° 164 EL AMAUTA**  
**Atención:**  
**DIRECTOR**

**Asunto:** Carta de Presentación alumno LAURA AMELIA CANO OSORIO

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LAURA AMELIA CANO OSORIO** identificado(a) con DNI N.° **10125395** y código de matrícula N.° **7001137155**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**COMUNICACIÓN ASERTIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA RED 6, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO 2018.**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas a las área correspondientes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
 Jefe de Unidad  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 26 de junio de 2018

Carta P.215 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

ROJAS GUILLEN MIRYAM KARIM

I.E N° 141 VIRGEN DE COCHARCAS

Atención:

DIRECTORA

**Asunto:** Carta de Presentación alumno LAURA AMELIA CANO OSORIO

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LAURA AMELIA CANO OSORIO** identificado(a) con DNI N.° **10125395** y código de matrícula N.° **7001137155**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**COMUNICACIÓN ASERTIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA RED 6, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO 2018.**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas a las área correspondientes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

**Dr. Raúl Delgado Arenas**

Jefe de Unidad

ESCUELA DE POSGRADO

FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolá 6232, Los Olivos. Tel: (+511) 202 4342 Fax: (+511) 202 4343  
 LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Roca, San Juan de Lurigancho Tel: (+511) 200 9030 Anx: 2510  
 ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel: (+511) 200 9030 Anx: 8184  
 CALLAO Av. Argentina 1795 Tel: (+511) 202 4342 Anx: 2550

03/07/19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado**“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”*

Lima, 26 de junio de 2018

Carta P.217 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)  
**RODRIGUEZ SILVA WALTER EDUARDO**  
**I.E N° 158 SANTA MARÍA**  
**Atención:**  
**DIRECTOR**

**Asunto:** Carta de Presentación alumno LAURA AMELIA CANO OSORIO

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LAURA AMELIA CANO OSORIO** identificado(a) con DNI N.° **10125395** y código de matrícula N.° **7001137155**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**COMUNICACIÓN ASERTIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA RED 6, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO 2018.**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas a las área correspondientes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



*Recdo: 03/07/18*



**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
 Jefe de Unidad  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 26 de junio de 2018

Carta P.213 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

I.E. 27 de Marzo

Atención:

DIRECTORA:

Julia Amaringo Rivera.

**Asunto:** Carta de Presentación alumno LAURA AMELIA CANO OSORIO

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LAURA AMELIA CANO OSORIO** identificado(a) con DNI N.° **10125395** y código de matrícula N.° **7001137155**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**COMUNICACIÓN ASERTIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA RED 6, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO 2018.**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas a las área correspondientes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
Jefe de Unidad  
ESCUELA DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



*Julia Amaringo Rivera*  
DIRECTORA  
Recibido  
03-07-2018  
Autorizado

## **ANEXO 6**



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 171-3**  
**"SEÑOR DE LOS MILAGROS"**  
UGEL 05 – SJL-EL AUGUSTINO



**"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"**

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 171-3  
"SEÑOR DE LOS MILAGROS" DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL  
N° 05- SAN JUAN DE LURIGANCHO- EL AUGUSTINO; SUSCRIBE QUE,  
OTORGA LA PRESENTE:

## **CONSTANCIA**

A doña Laura Amelia Cano Osorio, identificada con DNI 10125395, quien ha aplicado un instrumento denominado COMUNICACIÓN ASERTIVA y RELACIONES INTERPERSONALES a los docentes del nivel primaria de la institución que dirijo con fecha 03 de julio del 2018.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Santa María 04 de julio del 2018



Mg. NANCY G. REATEGUI DIAZ  
DIRECTORA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°141  
"VIRGEN DE COCHARCAS"  
UGEL 05

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 141  
"VIRGEN DE COCHARCAS", CON CÓDIGO MODULAR N° 0629295, DE LA  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 05 SAN JUAN DE  
LURIGANCHO/ EL AGUSTINO.

## CONSTANCIA

A doña Laura Amelia Cano Osorio, identificada con DNI 10125395, quien ha aplicado un instrumento denominado **COMUNICACIÓN ASERTIVA y RELACIONES INTERPERSONALES** a los docentes del nivel primaria de la institución que dirijo con fecha 09 de julio del 2018.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Se expide el presente para los fines que estime conveniente la parte interesada.

San Juan de Lurigancho, 12 de julio del 2018.



*[Handwritten signature]*  
Mgtr. Miryam Karim Rojas Guillén  
DIRECTORA

MIRYAM KARIM ROJAS GUILLÉN  
Directora

**I.E. N° 164 EL AMAUTA**A.H. JAIME ZUBIETA MZ. F LOTE 2 S.J.L.  
TELF. 387-6300UGEL 05  
S.J.L. – E.A.**“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”**


**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 164 “EL AMAUTA” DE LA UNIDAD DE  
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 05- SAN JUAN DE LURIGANCHO- EL AUGUSTINO;  
SUSCRIBE QUE, OTORGA LA PRESENTE:**

## **CONSTANCIA**

A doña Laura Amelia Cano Osorio, identificada con DNI 10125395, quien ha aplicado un instrumento denominado **COMUNICACIÓN ASERTIVA y RELACIONES INTERPERSONALES** a los docentes del nivel primaria de la institución que dirijo con fecha 03 de julio del 2018.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Jaime Zubieta 11 de julio del 2018

  
LIC. JESÚS AYÓN SARMIENTO

DIRECTOR.





## **INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 158 "SANTA MARÍA"**

Calle D s/n – AA.HH. Santa María – SJL

Teléfono: 388-8781



**“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”**

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 158 "SANTA MARÍA" DE LA  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 05- SAN JUAN DE LURIGANCHO- EL  
AUGUSTINO; SUSCRIBE QUE, OTORGA LA PRESENTE:**

# **CONSTANCIA**

A doña Laura Amelia Cano Osorio, identificada con DNI 10125395, quien ha aplicado un instrumento denominado COMUNICACIÓN ASERTIVA y RELACIONES INTERPERSONALES a los docentes del nivel primaria de la institución que dirijo con fecha 03 de julio del 2018.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Santa María 11 de julio del 2018



**WALTER EDUARDO RODRIGUEZ SILVA**  
DIRECTOR  
I.E. N° 158 "SANTA MARÍA"



# INSTITUCION EDUCATIVA "27 DE MARZO"



UGEL 05 – S.J.L. - EA

*"Año del diálogo y la reconciliación nacional"*  
*¡Un PERÚ que lee, un País que Cambia!*

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "27 DE MARZO" JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 05, DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, QUE SUSCRIBE, OTORGA LA PRESENTE:

## CONSTANCIA

A Doña CANO OSORIO, Laura Amelia, identificada con DNI N° 1012539, quien a aplicado un instrumento denominado COMUNICACIÓN ASERTIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES a los docentes de los niveles inicial y primaria de la Institución Educativa que dirijo con fecha 3 de julio del 2018.

Se expide la presente CONSTANCIA a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

  
Lic. Julia E. Amaringo Rivera  
DIRECTORA

San Juan de Lurigancho, 03 de julio de 2018

Institución Educativa Inicial – Primaria "27 de Marzo" Pasaje Progreso s/n Mz O Lt CE –

Asentamiento Humano "27 de marzo"

Teléfono 01-3382084 – 950199828 Email: [juliaestheramaringo@hotmail.com](mailto:juliaestheramaringo@hotmail.com)



PERÚ

Ministerio  
de EducaciónUnidad de Gestión  
Educativa Local N.º 05I.E. N° 139 "GRAN  
AMAUTA MARIÁTEGUI  
R. D. Z. N° 1526

ESTUDIO - DISCIPLINA - EFICIENCIA

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

**CONSTANCIA**

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 139 "GRAN AMAUTA MARIATEGUI" - UGEL N° 05 S.J.L - EA, QUE AL FINAL SUSCRIBE.

**HACE CONSTAR:**

A doña: *Laura Amelia, CANO OSORIO*, Identificada con D.N.I. N° 10125395, quien ha aplicado el instrumento denominado *COMUNICACIÓN ASERTIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES*, a los docentes del nivel primaria, de la institución que dirijo, con fecha el día miércoles 11 de julio del año en curso.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

San Juan de Lurigancho, 13 de julio de 2018.



RRA/ DIE 139, GAM  
MZMG/Oficinista  
13/07/2018

DIRECCION: AV. CENTRO CÍVICO S/N - COOP. DE VIVIENDA HUANCARAY  
(ALTURA PARADERO 14 - AV. WIESSE - CANTO GRANDE - SAN JUAN DE LURIGANCHO - ☎ 7449395)



## **ANEXO 7**

BASE DE DATOS

| Nº | COMUNICACIÓN ASERTIVA     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |                              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----|---------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
|    | Estilo de la comunicación |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    | Dirección de la comunicación |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|    | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17                           | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 1  | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 2  | 4                         | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 3  | 4                         | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2                            | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  |
| 4  | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 5  | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 6  | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 7  | 4                         | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2                            | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  |
| 8  | 4                         | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 9  | 4                         | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2                            | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  |
| 10 | 4                         | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 11 | 4                         | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2                            | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  |
| 12 | 4                         | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 13 | 1                         | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1  | 1  | 3  | 1  | 1  | 1  | 3  | 1                            | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  |
| 14 | 4                         | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 15 | 4                         | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2                            | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  |
| 16 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 17 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 18 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 19 | 4                         | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2                            | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  |
| 20 | 4                         | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 21 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 22 | 4                         | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 23 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 24 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 25 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 26 | 4                         | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2                            | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  |
| 27 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 28 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 29 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 30 | 4                         | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2                            | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  |
| 31 | 4                         | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 32 | 4                         | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2                            | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  |
| 33 | 1                         | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1  | 1  | 3  | 1  | 1  | 3  | 1  | 2                            | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  |
| 34 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 35 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 36 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 37 | 4                         | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2                            | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  |
| 38 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 39 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 40 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 41 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 42 | 4                         | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 43 | 4                         | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3                            | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 1  |
| 44 | 4                         | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2                            | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  |
| 45 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 46 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 47 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 48 | 4                         | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3                            | 2  | 3  | 1  | 2  | 1  | 2  | 3  | 1  | 4  |
| 49 | 1                         | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1  | 1  | 3  | 1  | 1  | 3  | 1  | 2                            | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  |
| 50 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 51 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 52 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 53 | 4                         | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2                            | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  |
| 54 | 4                         | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 55 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 56 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 57 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 58 | 4                         | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2                            | 2  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  |
| 59 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 60 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 61 | 4                         | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 62 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 3                            | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 63 | 4                         | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  |                              | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 64  | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 65  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 66  | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 67  | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 68  | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 69  | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 70  | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 71  | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 72  | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 73  | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 74  | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 75  | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 76  | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 77  | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 78  | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 79  | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 80  | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 81  | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 82  | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 83  | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 84  | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 85  | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 86  | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 87  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 88  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 89  | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 90  | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 91  | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 92  | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 93  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 94  | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 95  | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 96  | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 97  | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 98  | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 99  | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 100 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 101 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 102 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 103 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 104 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 105 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 106 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 107 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 108 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 109 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 110 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 111 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 112 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 113 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 114 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 115 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 116 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |

| Nº | RELACIONES INTERPERSONALES |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
|    | 1                          | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 1  | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 2  | 3                          | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 4                          | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 4  | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 5  | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 6  | 3                          | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  |
| 7  | 4                          | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 8  | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 9  | 3                          | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 10 | 3                          | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  |
| 11 | 4                          | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 12 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 13 | 3                          | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 14 | 3                          | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  |
| 15 | 4                          | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 16 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 17 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 18 | 3                          | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 19 | 4                          | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 2  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 1  |
| 20 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 21 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 22 | 3                          | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  |
| 23 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 24 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 25 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 26 | 4                          | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 27 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 28 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 29 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 30 | 4                          | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 31 | 4                          | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 32 | 3                          | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 33 | 3                          | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 34 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 35 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 36 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 37 | 4                          | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 38 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 39 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 40 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 41 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 42 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 43 | 3                          | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 44 | 3                          | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 45 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 46 | 3                          | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 47 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 48 | 4                          | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  |
| 49 | 3                          | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  |
| 50 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 51 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 52 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 53 | 4                          | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 54 | 3                          | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  |
| 55 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 56 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 57 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 58 | 4                          | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 59 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 60 | 3                          | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 61 | 3                          | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  |
| 62 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 63 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 64 | 4                          | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 65  | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 66  | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 67  | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 68  | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 69  | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 70  | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 71  | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 72  | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 73  | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 74  | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 75  | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 76  | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 77  | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 78  | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 79  | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 80  | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 81  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 5 |
| 82  | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 83  | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 84  | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 85  | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 86  | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 87  | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 88  | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 89  | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 90  | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 91  | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 92  | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 93  | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 94  | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 95  | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 96  | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 97  | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 98  | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 99  | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 100 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 101 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 102 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 103 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 104 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 105 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 106 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 107 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 108 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 109 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 110 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 111 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 112 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 113 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 114 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 115 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 116 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |

## ANEXO 8



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Comunicación Asertiva y Relaciones Interpersonales  
en docentes de la Red 6, UGEL 05, San Juan de  
Lurigancho 2018.

## **ARTÍCULO CIENTÍFICO**

### **AUTORA**

Br. Laura Amelia Cano Osorio

### **ASESORA:**

Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

### **SECCIÓN**

Educación e Idiomas

### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ - 2018**

## **ARTÍCULO CIENTÍFICO**

### **1. TÍTULO**

“Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red N°6, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2018”.

### **2. AUTOR**

Br. Laura Amelia Cano Osorio

Laura\_cano0403@hotmail.com

Estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

### **3. RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera hay una relación entre “Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red N°6, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2018”., la muestra probabilista consideró una muestra de 116 docentes de nivel primaria de la Red 6, Ugel 05. Para la obtención de datos se han empleado las variables: Comunicación asertiva y relaciones interpersonales. El procesamiento de los datos se hizo a través del software SPSS22.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo y de tipo aplicada de nivel descriptivo correlacional. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de corte transversal. Se realizó un análisis descriptivo mediante el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.772 indicando que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en un nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo) donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

La investigación concluye que existe relación significativa entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de nivel primaria de la Red 6, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2018.

### **4. PALABRAS CLAVE**

Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de primaria.



## **5. ABSTRACT**

The general objective of this research was to determine how there is a relationship between "Assertive Communication and Interpersonal Relationships in Teachers of Network No. 6, Ugel 05, San Juan de Lurigancho, 2018". The probabilistic sample considered a sample of 116 Teachers of primary level of Network 6, Ugel 05. For the obtaining of data, the variables have been used: Assertive communication and interpersonal relationships. The processing of the data was done through the software SPSS22.

The method used in the investigation was the hypothetical deductive and the applied type of correlational descriptive level. This research used for its purpose the non-experimental cross-sectional design. A descriptive analysis was carried out using Kendall's Tau\_b correlation coefficient of 0.772, indicating that there is a positive relationship between the variables, it is also found at a high correlation level and the level of bilateral significance is  $p = 0.000 < 0.01$  (highly significant) where the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted.

The research concludes that there is a significant relationship between assertive communication and interpersonal relationships in primary level teachers of Network 6, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2018.

## **6 .KEYWORDS:**

Assertive communication and interpersonal relations in primary school teachers.

## **7. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación titulado “La comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 6, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2018”. Pretende aportar evidencias para los líderes de la educación. Hoy se reconoce que la comunicación asertiva es de vital importancia dentro de las organizaciones, cuyo

objetivo es mejorar las relaciones interpersonales. Por otro lado, los resultados de investigaciones anteriores reflejan los niveles de comunicación asertiva y las relaciones interpersonales, por ende, es necesario conocer si existe una relación significativa entre las variables.

Por parte de los antecedentes internacionales tenemos a Gonzáles (2015) en su tesis denominada, Comunicación asertiva del directivo y relaciones interpersonales en la educación media general, el presente trabajo de investigación fue realizada en la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt de la República Bolivariana de Venezuela. El propósito de esta investigación fue analizar la correlación entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en dichas instituciones. Como técnica de recolección de datos se consideró la encuesta donde se aplicó un cuestionario de escala múltiple. La metodología utilizada fue de naturaleza descriptiva, transeccional, no experimental. Con una población de 07 directivos y 121 profesores. La validez se determinó mediante el juicio de expertos, la confiabilidad se obtuvo por el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach obteniéndose un coeficiente de 0.9178.

Los resultados obtenidos permitieron abordar que existe una correlación alta entre las variables estudiadas. Por tal motivo se recomienda a los señores que ocupan los cargos directivos a poder expresarse sin agresividad, ni autoritarismo, deben pensar antes de emitir un juicio, sus mensajes o ideas deben estar cargados de respeto y valoración por el otro. Con respecto a los nacionales consideramos la investigación de Berrocal (2017) en su tesis titulada “La Comunicación Asertiva y Ética Profesional en docentes de primaria de la Red 22, UGEL 01, San Juan de Miraflores. 2017”. El tipo de metodología empleado fue el hipotético deductivo, utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, El resultado de la investigación se evidencia en los datos obtenidos que demuestran que la correlación de Rho Spearman es de 0,741 demostrando una alta asociación entre las variables, quedando demostrado que la comunicación asertiva es empleada de forma eficiente en las instituciones educativas, ya que ello es parte de una ética profesional responsable.

Esta investigación demuestra que los objetivos e hipótesis planteadas para estudio presentan una relación estrecha o significativa, las cuales han cumplido las expectativas del investigador. Se sugiere a los directivos y docentes emplear continuamente lenguaje claro, preciso, coherente, escucha activa, confianza, postura adecuada al momento de comunicar una idea, de manera que la comunicación y la ética profesional estén presentes brindándoles oportunidades para entablar relaciones positivas al interior de la institución y por ende tener una satisfacción laboral que permita el cumplimiento y desarrollo de los objetivos planteados de la organización.

## 8. METODOLOGÍA

La presente investigación de naturaleza cuantitativa no experimental se ha desarrollado con el propósito de determinar la relación entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 6, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2018.

El tipo de estudio para la presente investigación es aplicado.

La muestra estuvo constituida por 116 docentes, gracias a que se recolectó la información de manera directa, rápida y confiable en el contexto real donde se presenta es decir observado el fenómeno en su contexto real sin influenciar o manipular dichas variables.

Según Hernández, Fernández y Batista (2010)

El diseño se refiere a *que la investigación que se hizo fue con diseño transeccional o transversal porque* que recopila datos en un solo momento, en un tiempo único. Su intención es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.151)

Respecto a la investigación descriptiva Hernández, Fernández y Batista (2010) busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (p.80). La investigación descriptiva, comprende registros, analiza e interpreta del contexto actual, así como analiza la composición o procesos de los

fenómenos sobre hechos reales y su característica esencial es la de presentar una interpretación correcta del hecho.

Para el análisis de datos se empleó el programa SPSS22, dando como resultado porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, obteniendo datos de estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, así como para la contrastación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica. La confiabilidad del instrumento fue determinada el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.80 indicando que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno que permitió medir la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales.

## RESULTADOS

*Sobre los resultados de la comunicación asertiva, se muestra que un 58.6% afirman que la comunicación asertiva que poseen se encuentra en el nivel buena, otro grupo de 44% de los docentes se encuentran en un nivel regular y el 6.0%, se encuentran en un nivel mala. De los resultados obtenidos se deduce que la comunicación asertiva de los docentes se encuentra en el nivel bueno, lo cual indica que la mayoría de los docentes se comunican asertivamente y que hay un porcentaje mínimo que no lo hace. Con respecto a la variable relaciones interpersonales se pudo encontrar que un 53.4% de docentes consideran que las relaciones interpersonales a nivel de la institución se encuentran en un nivel bueno y que el 44.8% de los docentes tienen una relación interpersonal regular y un reducido grupo del 1.7% de los docentes están en una relación interpersonal deteriorada. Según los resultados se deduce que las relaciones interpersonales de los docentes de la Red 6, Ugel 05, San Juan de Lurigancho se encuentra en un nivel bueno.*

Se interpreta de los resultados del coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.772 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de nivel primaria de la RED 06, UGEL, 05 San Juan de Lurigancho – 2018.

## 9. DISCUSIÓN

En la tesis denominada comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de nivel primaria de la RED 06, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2018; siendo el objetivo general determinar la relación entre comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de nivel primaria de la Red N° 6, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2018. Para el estudio de la variable comunicación asertiva tuvo como autor base a Rodriguez (2015) quien declaró que la comunicación asertiva consiste en la transmisión de mensajes pero en forma clara, precisa, concreta y rápida; de tal manera que la otra persona pueda entenderla y comprenderla y para la variable relaciones interpersonales se ha tomado como autor base S Schutz (1966) consideró que este tipo de relaciones interpersonales están presentes desde que nacemos hasta el fin de nuestros días, en cualquiera de los entornos en

los que nos encontremos. Para ello el hombre necesita desarrollarse en un ambiente que le permita ir creciendo con el transcurrir del tiempo.

De los hallazgos encontrados en cuanto el resultado del coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.772 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 6, UGEL 05-San Juan de Lurigancho - 2018.

La presente investigación corrobora lo planteado por Gonzáles (2015) en su tesis denominada, Comunicación asertiva del directivo y relaciones interpersonales. el presente trabajo de investigación fue realizado en la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt de la República Bolivariana de Venezuela. Los resultados obtenidos permitieron abordar que existe una correlación alta entre las variables estudiadas. Por tal motivo recomienda a los señores que ocupan los cargos directivos a poder expresarse sin agresividad, ni autoritarismo, deben pensar antes de emitir un juicio, sus mensajes o ideas deben estar cargados de respeto y valoración por el otro. También existe semejanza con la investigación de Berrocal (2017) en su tesis titulada “La Comunicación Asertiva y Ética Profesional en docentes de primaria de la Red 22, UGEL 01, San Juan de Miraflores. 2017”. Tesis para optar el grado de maestro en administración de la educación. El tipo de metodología empleado fue el hipotético deductivo, utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, la muestra censal consideró toda la población, al aplicar los instrumentos: cuestionario de Comunicación Asertiva y Ética Profesional del usuario en la escala polinómica. El resultado de la investigación se evidencia en los datos obtenidos que demuestran que la correlación de Rho Spearman es de 0,741 demostrando una alta asociación entre las variables, quedando demostrado que la comunicación asertiva es empleada de forma eficiente en las instituciones educativas, ya que ello es parte de una ética profesional responsable.

## **CONCLUSIONES**

De acuerdo a los resultados de la estadística La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo general, que existe relación significativa entre la comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la RED 06, UGEL, 05 San Juan

de Lurigancho - 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.772, demostró una alta asociación entre las variables

La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo 1, que Existe relación significativa entre el estilo de la comunicación y las relaciones interpersonales en docentes de nivel primaria de la RED 06, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.762, demostró una alta asociación entre las variables

La presente investigación demuestra en cuanto al objetivo 2, que Existe relación significativa entre la dirección de la comunicación y las relaciones interpersonales en docente de nivel primaria de la RED 06, UGEL, 05 San Juan de Lurigancho - 2018; siendo que el coeficiente de correlación Tau\_b de Kendall de 0.847, demostró una alta asociación entre las variables

## **11. REFERENCIAS**

Berrocal, E. (2017). *“Comunicación Asertiva y Ética Profesional en docentes de primaria de la Red 22, UgeL 01, San Juan de Miraflores”*(Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

Gonzales, J. (2015). Tesis *“Comunicación asertiva del directivo y relaciones interpersonales en la educación media general”*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Venezuela.

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). México: Mc. Graw-Hill

Rodríguez, A. (2015). *Comunicación asertiva en el personal de la organización*. Lima Perú: San Marcos.

Schutz, W. (1966). *FIRO: Three Dimensional theory of Interpersonal Behavior*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.

Schutz, W. (2001). *“Todos somos uno” : La cultura de los encuentros*. Buenos Aires, Argentina : Amorrortu.

## **DECLARACIÓN JURADA**

### **DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Laura Amelia Cano Osorio estudiante (x), egresado ( ), docente ( ), del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 10125395, con el artículo titulado


“Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 6, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometién dome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

San Juan de Lurigancho, 17 de agosto del 2018

Laura Amelia Cano Osorio

|  |  |   |
|--|--|---|
|  <b>UCV</b><br>UNIVERSIDAD<br>CÉSAR VALLEJO | <b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD<br/>DE TESIS</b> | Código : F06-PP-PR-02.02<br>Versión : 09<br>Fecha : 23-03-2018<br>Página : 1 de 1 |
|--|--|---|

Yo, MILDRED LEDESMA CUADROS, docente de la Facultad de MAESTRÍA y Escuela Profesional ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Universidad César Vallejo filial Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada:

"COMUNICACIÓN ASERTIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA RED 6, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO- 2018.", del (de la) estudiante CANO OSORIO LAURA AMELIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, San Juan de Lurigancho, 11 DE Agosto del 2018



*Mildred Ledesma Cuadros*

Firma

DRA. MILDRED LEDESMA CUADROS

DNI: 09936465

|  |                            |        |  |  |                                |
|--|----------------------------|--------|--|--|--------------------------------|
|  | Dirección de Investigación | Revisó |  |  | Vicerectorado de Investigación |
|--|----------------------------|--------|--|--|--------------------------------|



Feedback Studio - Google Chrome  
Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=3&u=1049816762&o=987469316&lang=es>

feedback studio | Comunicación Asertiva y Relaciones Interpersonales en docentes de la Red 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho 2018. | -- /0 | 6 de 17 | ?

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Comunicación Asertiva y Relaciones Interpersonales en docentes de la Red 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA**  
Br. Laura Amelia Cano Osorio

**ASESORA:**  
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

**SECCIÓN**  
Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ - 2018**

**Resumen de coincidencias**

**23 %**

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

**Coincidencias**

|    |                            |      |   |
|----|----------------------------|------|---|
| 1  | Entregado a Universida...  | 13 % | > |
| 2  | repositorio.ucv.edu.pe     | 4 %  | > |
| 3  | docslide.us                | 2 %  | > |
| 4  | ezproxibib.pucp.edu.pe     | 1 %  | > |
| 5  | www.monografias.com        | 1 %  | > |
| 6  | repositorio.uncp.edu.pe    | 1 %  | > |
| 7  | www.bibliotecadigital.u... | <1 % | > |
| 8  | repository.ut.edu.co       | <1 % | > |
| 9  | Entregado a Universida...  | <1 % | > |
| 10 | pt.scribd.com              | <1 % | > |

Página: 1 de 67 | Número de palabras: 16944 | Text-only Report | High Resolution | **Activado** | 07:31 p.m. 09/06/2018



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo, LAURA AMELIA CANO OSORIO identificado con DNI N° 10125395, egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "COMUNICACIÓN ASERTIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA RED 6, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO-2018."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33)

  
FIRMA

LAURA AMELIA CANO OSORIO

DNI: 10125395

San Juan de Lurigancho, 11 de agosto del 2018



|         |                            |        |                     |                                 |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|---------------------------------|





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
LA ESCUELA DE POSGRADO, Dr. MIGUEL ANGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LAURA AMELIA CANO OSORIO

INFORME TÍTULADO:

"COMUNICACIÓN ASERTIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA  
RED 6, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO- 2018"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

---

SUSTENTADO EN FECHA: 19 de agosto del 2018

NOTA O MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN